Comité des griefs des Forces canadiennes | Canadian Forces Grievance Board

VISER HAUT

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES • RAPPORT ANNUEL 2011

Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes 2012
Numéro de catalogue DG1-2011
ISSN 1498-9972

VISER HAUT

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES • **RAPPORT ANNUEL 2011**

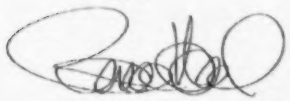
Le 31 mars 2012

L'honorable Peter MacKay
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2011 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.



Bruno Hamel
Le président

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT **2**

LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES **3**

LE CONTEXTE DES GRIEFS 3

LA STRUCTURE DU COMITÉ 4

LE PROCESSUS DES GRIEFS 4

BILAN DE L'ANNÉE **5**

SOUTENIR L'AMÉLIORATION DU PROCESSUS DES GRIEFS 5

Projet pilote de l'« *approche de principe* » 5

Deuxième examen indépendant du projet de loi C-25 6

Amendements à la *Loi sur la défense nationale* 6

FAIRE AVANCER LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DU COMITÉ 6

Efficacité soutenue des opérations 6

Activités des communications 7

RÉPONDRE AUX PRIORITIÉS DU GOUVERNEMENT 7

Mesures portant sur le budget de fonctionnement du CGFC 7

Investissement stratégique 8

Gestion des ressources 8

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES 9

Un examen en temps opportun 9

Un examen indépendant 10

Résultats clés 10

La charge de travail 11

Résultats préliminaires de l'« *approche de principe* » 13

SOMMAIRES DE CAS **14**

RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE **18**

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COUR FÉDÉRALE **22**

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS ÉMISES EN 2011 **25**

LEXIQUE 50

RECOMMANDATIONS PRÉSENTÉES AU JUGE LESAGE **52**

ANNEXES **54**

MODÈLE LOGIQUE 54

TABLEAU FINANCIER 55

MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ **56**

CONTACTEZ-NOUS **58**

MESSAGE DU PRÉSIDENT

C'est avec un grand plaisir que je vous soumets le rapport annuel 2011 du Comité des griefs des Forces canadiennes.

Le Comité a travaillé en 2011 dans un environnement en évolution, en raison essentiellement des efforts déployés à l'échelle du gouvernement pour contrôler les dépenses et réduire le déficit, et de la mise à l'essai d'un nouveau modèle de renvoi des griefs au Comité.

Nous nous sommes bien positionnés pour répondre à ces défis en renforçant nos processus et en réorganisant nos ressources.

Je suis très heureux des premiers résultats que nous avons obtenus avec l'« *approche de principe* » mise à l'essai en janvier 2011. Comme vous le constaterez dans les pages de ce rapport, ces résultats démontrent que le Comité possède les capacités et l'expertise nécessaires pour fournir un examen indépendant et en temps opportun des griefs de tout genre. La décision des Forces canadiennes (FC) en octobre de suspendre cet essai m'a déçu, cependant il est rassurant de savoir que le Conseil des Forces armées a également fait savoir que l'essai recommencerait en 2012. J'attends donc avec impatience la reprise et, ultérieurement, l'adoption de l'« *approche de principe* », afin que tous les membres des FC (dont les griefs atteignent le niveau de l'autorité de dernière instance-ADI) et le chef d'état-major de la Défense (CEMD) puissent profiter des avantages d'un examen indépendant.

Je suis tout aussi heureux que l'importance du rôle du Comité et la qualité de ses travaux aient été soulignés dans des décisions de la Cour fédérale formulées en 2011. Ces décisions présentées en résumé dans ce rapport confirment l'obligation pour le CEMD, en sa qualité d'ADI, de répondre spécifiquement aux conclusions et recommandations du Comité lorsqu'il (elle) explique les raisons d'une décision prise à l'égard d'un grief. Autre élément important à relever : la Cour fédérale a jugé que lorsque le CEMD était d'accord avec les conclusions et recommandations du Comité, il lui suffisait d'exprimer son consentement sans qu'il ou elle ait besoin d'en présenter les raisons. Cela pourrait mener à d'importantes économies en temps et en ressources pour le CEMD.

Par ailleurs, le Comité a répondu aux mesures de contrôle des dépenses prises dans le cadre du budget 2011 du gouvernement du Canada qui a demandé à tous les ministères d'effectuer une examen stratégique et fonctionnel afin de contribuer à la réduction du déficit budgétaire fédéral. Nous avons donc entamé un processus visant à revoir nos procédés administratifs et à investir dans la technologie pour réaliser des économies. Malgré la diminution de nos ressources, notre productivité ne cesse de s'améliorer et la qualité de nos travaux demeure inchangée.

Le Comité a clôturé l'année 2011 en étant en bonne position pour faire face aux défis de 2012. Dans cette période d'incertitude résultant de la transformation du milieu de travail et de la réduction des ressources financières, nous continuerons à concentrer nos efforts sur notre mission première, à contribuer au changement positif et à assurer le succès de notre organisation. Pour cela, je compte sur le talent et le dévouement exceptionnels du personnel et des membres du Comité dont l'enthousiasme et le professionnalisme ont tellement servi l'organisation dans le passé et continueront à la définir dans les années à venir.

Bruno Hamel
Le président

LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES

LE CONTEXTE DES GRIEFS

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces canadiennes (FC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FC.

Depuis qu'il a entamé ses opérations en 2000, le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) représente la composante externe et indépendante du processus de règlement des griefs des FC.

Conformément à la LDN et à l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité examine tous les griefs militaires qui lui sont renvoyés par le chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite de cet examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au (à la) plaignant(e). C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit. Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Les catégories de griefs qui doivent être obligatoirement renvoyés devant le Comité incluent les griefs ayant trait à des mesures administratives émanant de suppressions ou déductions de solde et d'indemnités, d'un retour à un grade inférieur ou d'une libération des FC; à l'application et à l'interprétation de certaines politiques des FC incluant les conflits d'intérêts, le harcèlement ou la conduite raciste; à la solde, aux indemnités et à d'autres prestations financières; ainsi qu'au droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD doit également renvoyer devant le Comité les griefs qui ont trait à une de ses décisions ou à un de ses actes à l'égard d'un officier ou d'un militaire du rang. Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité.

Mission

Le Comité des griefs des Forces canadiennes assure l'examen indépendant et externe des griefs militaires. Grâce à cet examen, le Comité renforce la confiance des membres dans le processus des griefs des Forces canadiennes et en accroît l'équité.

Mandat

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes examine les griefs militaires qui lui sont référés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief.

LA STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres, individuellement ou en groupe, examinent les griefs qui leur ont été assignés et émettent des conclusions et recommandations.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein, au moins un vice-président à temps plein et un vice-président à temps partiel. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, selon les besoins du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement.

Le personnel du CGFC a pour rôle de soutenir les membres du Comité. Les agents de griefs, les chefs d'équipes et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services internes du Comité sont, quant à eux, responsables de l'administration, de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

LE PROCESSUS DES GRIEFS

Le processus de règlement des griefs des FC comprend deux paliers et commence avec le commandant du (de la) plaignant(e).

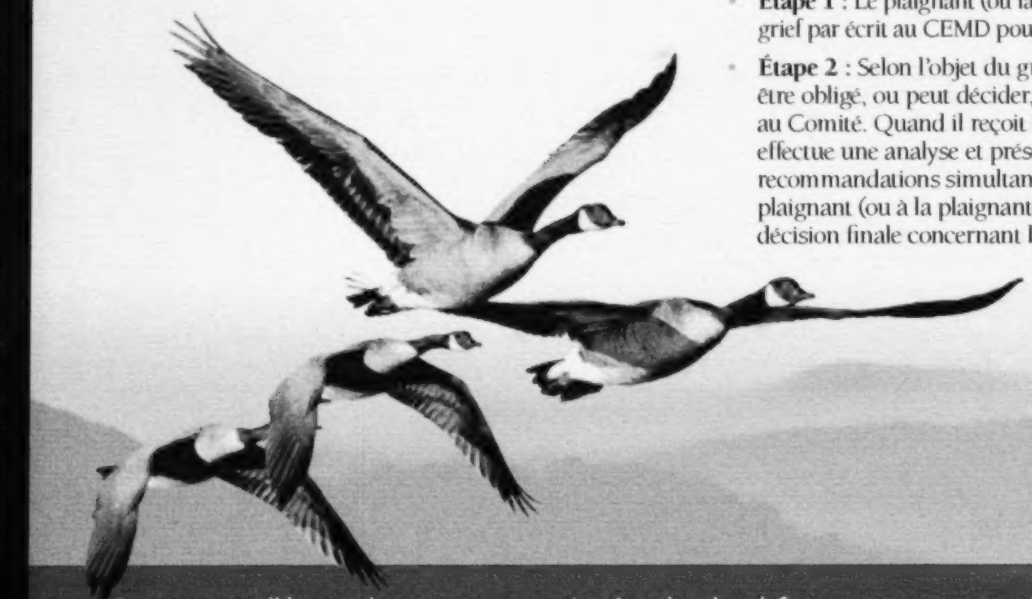
Palier I : Examen par l'autorité initiale (AI)

- **Étape 1** : Le plaignant (ou la plaignante) présente le grief par écrit à son commandant.
- **Étape 2** : Le commandant agit à titre d'AI s'il (elle) peut accorder le redressement demandé, sinon, le commandant doit faire parvenir le grief à l'officier supérieur responsable de traiter de l'objet du grief. Cependant, si le grief est lié à un acte ou décision d'un officier qui aurait dû agir en tant qu'AI, le grief est transmis à l'officier du rang supérieur suivant qui peut agir à titre d'AI.
- **Étape 3** : Si le plaignant (ou la plaignante) est satisfait(e) de la décision rendue par l'AI, le processus de règlement du grief prend fin.

Palier II :
Examen par l'autorité de dernière instance (ADI)

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI peuvent demander l'examen de leur grief par l'ADI, qui est le CEMD ou son (sa) délégué(e).

- **Étape 1** : Le plaignant (ou la plaignante) présente son grief par écrit au CEMD pour examen et décision.
- **Étape 2** : Selon l'objet du grief, le CEMD peut être obligé, ou peut décider, de renvoyer le grief au Comité. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue une analyse et présente ses conclusions et recommandations simultanément au CEMD et au plaignant (ou à la plaignante). L'ADI rend ensuite la décision finale concernant le grief.



Que se passe-t-il lorsque le Comité reçoit un grief ?

Le processus actuel d'examen des griefs au Comité comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et la présentation des conclusions et recommandations.

1

La réception du grief :

À la réception d'un grief, le Comité envoie un accusé de réception au plaignant ou à la plaignante afin de lui communiquer l'information contenue dans le dossier et de l'inviter à transmettre des observations ou des documents supplémentaires relatifs à son grief.

2

L'examen du grief :

Un membre du Comité examine le grief. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus, ajoutés au dossier et communiqués au plaignant ou à la plaignante. Le membre du Comité est aidé d'un(e) chef d'équipe, d'un(e) agent(e) de griefs et d'un(e) avocat(e).

BILAN DE L'ANNÉE

En 2011, le Comité des griefs des Forces canadiennes a été confronté à des défis résultant de deux principaux facteurs : d'une part, les efforts déployés à l'échelle du gouvernement pour contrôler l'augmentation des dépenses et réduire le déficit et, d'autre part, la mise à l'essai d'un nouveau modèle de renvoi des dossiers au Comité destiné à améliorer l'équité et la transparence du processus de règlement des griefs des FC.

Afin de relever ces défis, le Comité a procédé à un examen et à une refonte de ses processus administratifs, rationalisé l'utilisation de ses ressources pour mieux s'adapter au modèle de renvoi des griefs mis à l'essai et s'est engagé dans plusieurs initiatives internes ou externes visant à contribuer à l'amélioration du processus de règlement des griefs. Parallèlement, le Comité a continué de mettre l'accent sur ses priorités : optimiser son efficacité opérationnelle, réduire ses dépenses et maintenir des pratiques de gestion exemplaires.

Le Comité a clôturé l'année 2011 avec, à son actif, un grand nombre de nouvelles réalisations positives et permanentes tout en demeurant déterminé à atteindre les meilleurs résultats possibles, au niveau aussi bien de ses opérations que de ses services internes.

SOUTENIR L'AMÉLIORATION DU PROCESSUS DES GRIEFS

Projet pilote de l'« approche de principe »

En janvier 2011, le Comité a entamé la mise à l'essai, pour une période de six mois, d'une nouvelle approche au renvoi des griefs, qui avait été approuvée par le Conseil des Forces armées, la plus haute instance décisionnelle des FC. Selon cette « *approche de principe* », les FC devraient renvoyer au Comité tous les griefs non réglés qui atteignent le niveau de l'autorité de dernière instance (ADI). Actuellement, le Comité n'examine que quatre types de griefs, soit approximativement 40 pour cent du nombre total des griefs qui se rendent à l'ADI.

Cinquante-trois dossiers supplémentaires ont été renvoyés au Comité dans le cadre de l'essai de cette nouvelle approche et les résultats se sont avérés extrêmement encourageants : sur les 50 dossiers reçus et examinés en 2011, les C et R du Comité différaient de la position adoptée par les FC dans 54 pour cent des cas. En examinant des dossiers dont il n'est pas saisi habituellement, le CFGB a offert aux plaignants et à l'ADI les avantages d'un avis indépendant. Ces résultats positifs, qui sont présentés de manière détaillée dans le chapitre traitant des statistiques opérationnelles, démontrent la valeur ajoutée du rôle du Comité en tant qu'organisme d'examen indépendant.

> *« Il est difficile pour le Comité d'expliquer aux plaignants pourquoi il peut examiner un grief concernant une indemnité de déménagement, mais ne peut pas en faire autant pour une décision de relever un officier de son commandement, qui peut avoir des conséquences à long terme sur sa carrière. »*
>
> Le CGFC durant une rencontre, le 2 août 2011, avec l'honorable Juge en chef à la retraite Patrick LeSage chargé de mener le deuxième examen indépendant des provisions du projet de loi C-25.

Malheureusement, les FC ont suspendu le projet pilote en octobre avec l'intention de le remettre en marche en 2012. Le Comité continue de soutenir l'« *approche de principe* » et demeure prêt pour une mise en œuvre généralisée de cette nouvelle façon de faire qui s'est révélée bénéfique pour toutes les parties concernées. Le Comité a bon espoir que les FC adopteront l'« *approche de principe* » ou un modèle similaire offrant à tous les militaires la même possibilité de profiter d'un examen indépendant de leurs griefs qui atteignent le niveau de l'ADI.

3

Conclusions et recommandations :
Le membre du Comité établit les conclusions et les recommandations qui sont ensuite acheminées simultanément au chef d'état-major de la Défense (CEMD) et au plaignant ou à la plaignante.

À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du grief, même s'il continue à faire un suivi pour en connaître l'issue. Le plaignant ou la plaignante reçoit une décision directement de l'autorité de dernière instance (ADI), c'est-à-dire du CEMD ou de son (sa) délégué(e).

Bien que l'ADI ne soit pas liée par les conclusions et recommandations du Comité, elle doit, si elle est en désaccord, en fournir les raisons par écrit au Comité et au plaignant ou à la plaignante.

Deuxième examen indépendant du projet de loi C-25[1]

En 2011, le ministre de la Défense nationale a confié à l'honorable Patrick LeSage, juge en chef à la retraite de la Cour supérieure de justice de l'Ontario, le mandat de procéder à un deuxième examen indépendant du projet de loi C-25 qui traite, entre autres, du processus des griefs militaires et du Comité. Le CGFC a pris part à l'examen et a présenté au Juge LeSage plusieurs recommandations visant à améliorer certains aspects du processus de règlement des griefs. Le Comité a notamment souligné que le fait de limiter son examen à certains types de griefs, comme le dicte la réglementation actuelle, « pourrait avoir une incidence négative sur l'impression d'équité du processus de traitement des griefs ».

Le Comité a également présenté au juge en chef plusieurs suggestions destinées à faciliter la tâche du CGFC et à accroître son efficacité. Ces suggestions sont détaillées aux pages 52 et 53. Le Comité espère que le rapport LeSage, qui a été présenté au ministère de la Défense nationale à la fin de 2011, sera l'occasion d'apporter au processus des griefs des améliorations qui le rendront plus rapide, plus efficace et plus équitable.

Amendements à la Loi sur la défense nationale

Le Comité a également exprimé son soutien à plusieurs propositions visant à améliorer le processus des griefs durant des audiences parlementaires portant sur le projet de loi C-41[2]. En février 2011, le président du CGFC a comparu devant le Comité permanent de la défense nationale chargé d'étudier ce projet de loi qui incluait des provisions relatives au processus de griefs et au rôle du Comité, ainsi qu'une proposition de changer le nom de l'organisation. Le président a réitéré devant les parlementaires son appui à l'ensemble des recommandations formulées par feu le Juge en chef Antonio Lamer[3], tout particulièrement celles visant à améliorer le délai de traitement des griefs. Sur ce point, le président a signalé que le CGFC était parvenu à réduire de manière radicale le temps nécessaire à l'examen des griefs qui lui sont renvoyés et qu'il avait, de cette façon, apporté sa propre contribution à l'efficacité globale du processus de règlement des griefs. Peu après, le projet de loi C-41 est mort au feuilleton en raison de la tenue des élections fédérales. Il a été remplacé en octobre 2011 par le projet de loi C-15.

> *« Le changement de nom contribuera à une meilleure compréhension du rôle particulier et unique pour lequel le Comité a été créé. Il marquera également son indépendance institutionnelle tout en clarifiant son mandat. »*
>
> Le Président du Comité, Bruno Hamel, exprimant son appui au changement de nom du CGFC lors d'une comparution devant le Comité permanent de la défense nationale le 9 février 2011. Le nouveau nom « Comité externe d'examen des griefs militaires » est inclus dans le projet de loi C-15.

Le CGFC continue de solliciter la mise en œuvre de trois recommandations du rapport Lamer qui revêtent un intérêt particulier pour le Comité et qui ne figuraient ni dans le projet de loi C-41 ni dans son successeur le projet de loi C-15. Une de ces recommandations propose de permettre à un membre du Comité de clore les dossiers qu'il a en main à l'expiration de son mandat. Une deuxième concerne l'octroi d'un pouvoir d'assignation au Comité, alors que la troisième appelle à ce que le rapport annuel du CGFC corresponde à l'année fiscale plutôt qu'à l'année calendaire. La mise en œuvre de ces recommandations contribuera à augmenter l'efficacité du Comité.

FAIRE AVANCER LES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DU COMITÉ

Efficacité soutenue des opérations

En 2011, pour la troisième année consécutive, le Comité a réussi à réduire davantage le temps moyen d'examen des griefs, et ce, malgré l'augmentation du nombre de dossiers qui lui ont été renvoyés et le fait qu'il ait été appelé à examiner de nouveaux types de griefs dans le cadre de l'« *approche de principe* ». En effet, au cours des trois dernières années, le délai moyen d'examen des griefs, qui était au départ de 9,6 mois, est passé à 2,6 mois au 31 décembre 2011. Il s'agit d'une amélioration de 73 pour cent par rapport à la productivité moyenne enregistrée par le Comité en 2008, et de 55 pour cent par rapport à la norme actuelle de productivité moyenne du Comité, qui est de six mois.

Un autre résultat important a été également atteint en mars 2011 lorsque le Comité n'avait plus dans son inventaire de dossiers actifs dont le renvoi datait d'avant 2011 (à l'exception d'un seul dossier complexe, dont l'examen a finalement été achevé en août). Cela représente un progrès de sept mois par rapport à 2010 lorsque le Comité avait achevé en octobre l'examen de tous les dossiers dont le renvoi datait d'avant 2010.

1 Le ministre de la Défense nationale est tenu de demander chaque cinq ans un examen indépendant des dispositions et de l'application du projet de loi C-25, *Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence*. Un premier examen indépendant a été effectué en 2003 par feu le Juge en chef Antonio Lamer.

2 Le projet de loi C-41 : *Renforcer la justice militaire pour la défense du Canada : Loi modifiant la Loi sur la défense nationale et d'autres lois en conséquence*.

3 Le Juge en chef Antonio Lamer a effectué le premier examen indépendant des dispositions du projet de loi C-25 portant, entre autres, sur le processus de règlement des griefs. Il a formulé plusieurs recommandations, dont 18 visant à améliorer ce processus. Certaines de ces 18 recommandations ont déjà été mises en œuvre alors que d'autres figurent dans le projet de loi C-15, qui a remplacé le projet de loi C-41. Toutefois, aucune mesure n'a été prise en ce qui concerne trois des recommandations se rapportant spécifiquement au Comité.

Les progrès réalisés en termes d'efficacité sont le résultat de l'évaluation par le Comité, de manière régulière, de ces processus d'examen interne et de la mise en œuvre des ajustements nécessaires. Des effectifs compétents et relativement stables contribuent également à cette efficacité. Ces résultats, ainsi que d'autres liés aux travaux du Comité, sont présentés plus loin dans le chapitre consacré aux statistiques opérationnelles.

En 2012, le Comité entend revoir sa norme actuelle de productivité moyenne, établie à six mois, afin de tenir compte de ses gains en matière d'efficacité.

Activités des communications

La deuxième priorité stratégique du Comité sur le plan opérationnel consiste à faire connaître son rôle et à communiquer les résultats de ses travaux, ainsi qu'à partager son point de vue avec les divers intervenants en ce qui concerne les questions qui attirent son attention lors de l'examen des griefs. En 2011, le Comité a notamment mené les activités de communications suivantes :

- De nouveaux sommaires de cas et des recommandations sur des questions de nature systémique ont été affichés sur le site Web du CGFC (www.cgfc-cfgb.gc.ca). Les sommaires des cas des trois dernières années fournissent au lecteur une mine de renseignements sur l'interprétation par le Comité des politiques et règlements, ainsi que sur les questions soulevées dans les griefs. Quant aux recommandations sur des questions d'ordre systémique, elles contiennent des informations sur des questions touchant non seulement le plaignant ou la plaignante mais aussi d'autres membres des FC, des questions que le Comité estime nécessaire de porter à l'attention des décideurs des FC. Dans les deux cas, le Comité publie également la décision de l'ADI;
- Deux éditions de la publication *Perspectives*, un bulletin destiné principalement aux cadres supérieurs des FC du Quartier général du MDN, ont été publiées en mai et en novembre. Grâce à *Perspectives*, le Comité partage avec les décideurs des FC des renseignements précieux sur les tendances apparues dans les plaintes et sur les domaines d'insatisfaction qui attirent son attention lors de l'examen des griefs individuels. *Perspectives* est également disponible sur le site Web du Comité;
- Quatre éditions du bulletin électronique disponible exclusivement sur le site Web du Comité ont également été publiées. Le *cyberBulletin* met en lumière des cas intéressants récemment examinés par le Comité;
- La page des statistiques, ajoutée au site Web en 2010, a été régulièrement mise à jour afin de donner une vue d'ensemble, en images et en chiffres, des C et R formulées par le Comité dans des cas examinés au cours des cinq dernières années et des décisions rendues par le CEMD dans ces dossiers;
- Le Comité s'est rendu dans deux bases des FC (Gagetown et Esquimalt) dans le cadre de sa stratégie de communications visant à maintenir une communication directe avec les membres des FC sur leurs lieux de travail.

Parallèlement, le Comité a mis en œuvre plusieurs initiatives destinées à obtenir de la rétroaction de ses différents publics, en vue d'assurer l'efficacité de ses communications. Le sondage mis au point pour les personnes qui assistent aux présentations du Comité lors de ses tournées a déjà donné des résultats positifs et a mené à quelques ajustements aux présentations. Un nouvel onglet a également été ajouté au site Web pour inviter les usagers, notamment ceux qui lisent les publications en ligne, à faire part au Comité de leurs commentaires. Cette rétroaction sera utilisée pour s'assurer que les produits et messages du CGFC demeurent pertinents et qu'ils correspondent à ses objectifs de communications.

> *[TRADUCTION] « L'information présentée dans* Perspectives *est très utile aux cadres supérieurs car elle leur permet de prendre connaissance des problèmes et des préoccupations qui nécessitent leur attention ... Votre bulletin signale les contradictions qui peuvent parfois se glisser [...] et la présentation des tendances révélées par les griefs constitue un outil précieux qui aide les responsables de la gestion du personnel militaire à demeurer attentifs et efficaces. »*
>
> Le Contre-amiral A. Smith, chef du personnel militaire, dans une lettre adressée au président du Comité (27 mars 2011).

RÉPONDRE AUX PRIORITIÉS DU GOUVERNEMENT

Mesures portant sur le budget de fonctionnement du CGFC

Le budget de 2011 du gouvernement du Canada (GC) s'appuie sur les mesures déjà prises dans le budget de 2010 pour rétablir l'équilibre budgétaire. Le lancement de l'Examen stratégique et fonctionnel exhaustif d'une durée d'un an a permis au GC de se rapprocher de cet équilibre budgétaire tout en continuant de rembourser la dette publique et d'investir dans les domaines que les Canadiennes et Canadiens jugent prioritaires. Tous les ministères et organismes fédéraux ont pris part à l'Examen stratégique et fonctionnel exhaustif en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficience des activités et des programmes du

gouvernement et d'assurer une utilisation optimale de l'argent des contribuables.

Dans le cadre de cet examen, le CGFC a passé ses activités en revue et formulé des propositions précises. Le Comité a mis en place des mesures visant à améliorer son efficacité et à réaliser des économies en consolidant ses opérations, en transformant ses procédés opérationnels et en investissant dans la technologie.

Investissement stratégique

Au cours de la dernière année, le Comité a réussi la mise en œuvre de plusieurs projets de gestion de l'information/technologie de l'information (GI/TI), ce qui lui a permis de mieux s'aligner sur les normes et lignes directrices du gouvernement fédéral en la matière. L'un de projets principaux a été la virtualisation de l'infrastructure du réseau du Comité, sur laquelle se fondera le développement d'une infrastructure de TI plus efficiente et qui ouvrira la voie à la virtualisation des postes de travail et à de nouvelles économies, ainsi qu'à des gains en efficacité. Le Comité est désormais bien positionné pour s'adapter à d'éventuelles mises en œuvre de services partagés, tels que le GCDocs et l'informatique en nuage.

Par ailleurs, le Comité a amélioré sa gestion de l'information en déployant un nouveau système d'exploitation des postes de travail et une suite logicielle de gestion et en faisant migrer le contenu de son lecteur réseau vers son système de gestion électronique des dossiers. Cette démarche de regroupement de l'ensemble de l'information relevant du Comité, mieux adaptée aux besoins opérationnels internes de ce dernier, a permis l'observation intégrale des exigences applicables en matière de tenue de dossiers.

Gestion des ressources

Au cours des dernières années, le Comité a mis en œuvre une série de politiques et de processus visant à améliorer la gouvernance financière et les contrôles internes afin d'assurer l'intégrité de ses données financières. En 2011, le Comité a continué de veiller à une gestion efficace de ses ressources financières en procédant à un examen exhaustif de ses procédures de contrôle interne dans des secteurs clés, tels que l'établissement des rapports de gestion financière et la gestion des biens. Des mesures sont déjà en place pour mener des contrôles bien documentés des principaux processus opérationnels dans le but de vérifier l'intégrité de ces processus et de s'assurer qu'ils sont conformes aux normes et aux politiques comptables établies, ainsi qu'aux lois et règlements applicables.

Au nombre des travaux entrepris en matière de sécurité TI, le Comité a adopté un plan d'action en réponse aux recommandations de l'Évaluation des menaces et des risques (EMR). La plupart de ces recommandations ont déjà été mises en œuvre et le reste le sera au cours de 2012.

Par ailleurs, en 2011, le CGFC a entrepris une vérification en vue de s'assurer que son site Web était conforme aux critères internationaux pour l'accessibilité aux contenus Web, ainsi que le prévoit le Conseil du Trésor dans La Normalisation des sites Internet 2.0, ou NSI 2.0. Le Comité a profité de cette occasion pour rafraîchir son site Web en tenant compte de la stratégie de transparence gouvernementale du GC et de l'importance d'obtenir les commentaires des usagers. Le contenu redondant a été supprimé du site et les documents anciens peu consultés ont été archivés. De nouvelles fonctions ont également été ajoutées, y compris une fonction de recherche améliorée. En décembre dernier, le Comité a procédé à une auto-évaluation du projet et a conclu que les normes d'accessibilité aux contenus Web étaient intégralement respectées.

TRACER LA VOIE À SUIVRE EN MATIÈRE DE TENUE DE DOSSIERS

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est l'un des premiers organismes fédéraux à avoir minutieusement catalogué l'ensemble de ses documents et à les avoir fait migrer vers le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI), en prévoyant des dispositions précises concernant leur temps de conservation et de destruction. Le Comité a ainsi montré la voie aux autres organismes du gouvernement, qui sont eux aussi tenus de se conformer à la Directive sur la tenue de documents du Conseil du Trésor.

En novembre 2011, lors d'une conférence organisée par l'Association des gestionnaires et des administrateurs des documents, le Comité a suscité un grand intérêt parmi les participants grâce à son projet de migration des dossiers conservés sur ces systèmes internes partagés vers le SGDDI.

Le Comité devrait réussir à respecter toutes les dispositions de la Directive sur la tenue de documents du Conseil du Trésor deux ans avant l'échéance fixée.

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES

Le rendement opérationnel est une priorité pour le Comité. Il représente sa contribution continue à l'équité et à l'efficacité du processus des griefs militaires et garantit que ses conclusions et recommandations sont émises dans les meilleurs délais et qu'elles sont de qualité supérieure. Afin de maintenir une productivité optimale et l'excellente qualité de ses services, le Comité évalue régulièrement ses processus d'examen internes et surveille et évalue de près ses délais de production, sa charge de travail et ses prévisions de planification. Cet exercice rigoureux permet au Comité de demeurer agile et de répondre rapidement à tout changement.

Un examen en temps opportun

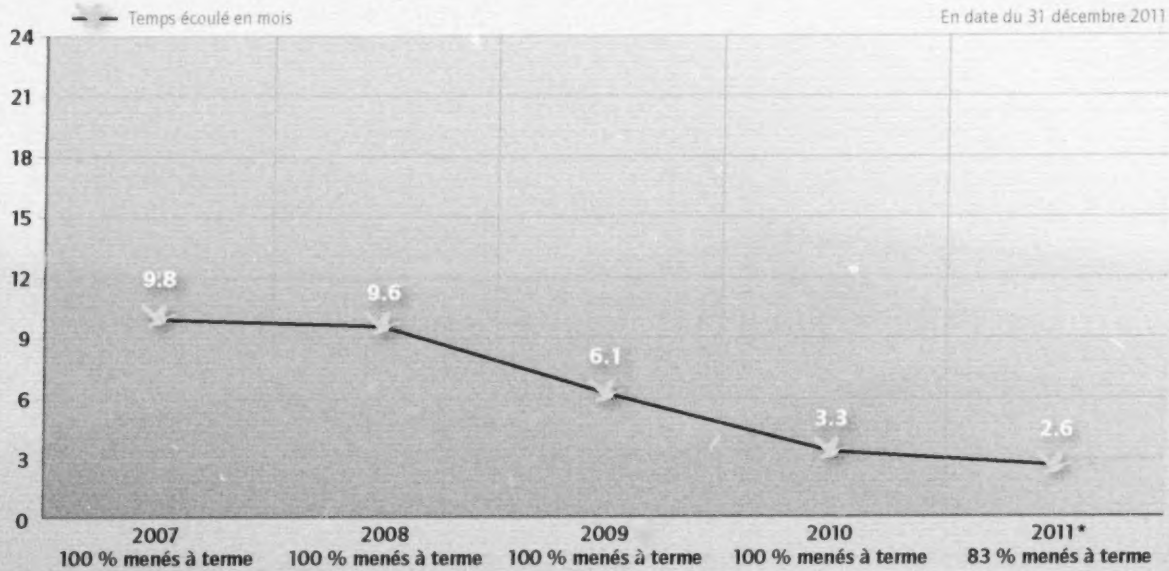
En 2011, le Comité a de nouveau augmenté sa productivité en ramenant le délai moyen d'examen d'un grief à 2,6 mois par cas pour les dossiers reçus et dont l'examen a été achevé en 2011. Cela représente une amélioration de 73 pour cent par rapport à la productivité moyenne enregistrée par le Comité en 2008, lorsque d'importants changements ont été apportés aux processus d'examen internes. Cela représente également une amélioration de 21,7 pour cent par rapport à la moyenne de 3,3 mois enregistrée en 2010 et de 55 pour cent par rapport à la norme de productivité moyenne de six mois établie par le Comité.

La figure 1 montre l'évolution des délais d'examen au cours des cinq dernières années.

« Je tiens à souligner à quel point j'ai été impressionné par la qualité de votre travail de recherche, votre esprit d'analyse et votre façon de résumer des éléments longs et complexes, ainsi que par la qualité de votre rédaction. Vous avez apporté (au dossier) des éléments auxquels je n'avais même pas pensé, ainsi qu'une analyse objective en tenant compte d'éléments que je ne discernais même plus. »

Un plaignant dont le grief a été examiné par le Comité dans un courriel adressé à l'analyste en charge de son dossier.

FIGURE 1



NOTE* : L'examen de tous les cas reçus en 2011 n'a pas été achevé au 31 décembre 2011. Ces statistiques seront rajustées dans les futurs rapports pour inclure le reste des cas reçus en 2011.

Un examen indépendant

À titre de tribunal administratif, le Comité a l'obligation d'examiner chaque cas de façon équitable et impartiale. Chaque dossier y est analysé selon ses mérites et étudié avec soin, en tenant compte des questions qui y sont soulevées, des éléments de preuve pertinents et des documents présentés par les plaignants et par les autorités des FC.

Entre 2007 et 2011, le Comité a formulé des C et R pour 583 griefs. Dans 45,6 pour cent de ces cas (266 dossiers), le Comité a recommandé d'accueillir complètement ou partiellement le grief (c.-à-d. d'appuyer la position du plaignant ou de la plaignante). Dans 53,7 pour cent des cas (313 dossiers), le Comité a recommandé de rejeter le grief.

La figure 2 présente la distribution, en pourcentage et par année, des recommandations du Comité (583 C et R entre 2007 et 2011, au 31 décembre 2011).

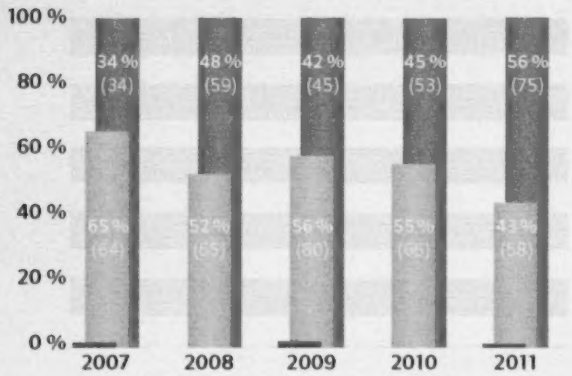
Résultats clés

Au cours des cinq dernières années, le CEMD a rendu des décisions dans 475 des 583 dossiers pour lesquels le Comité a formulé des C et R. De ce total, 199 décisions ont été rendues sur des cas où le Comité avait recommandé d'accueillir le grief complètement ou partiellement. Les 276 autres décisions concernaient des cas où le Comité avait recommandé de rejeter le grief.

Sur les 199 dossiers où le Comité a recommandé d'accueillir le grief complètement ou partiellement, le CEMD a souscrit, entièrement ou en partie, à l'avis du Comité dans 84 pour cent des cas (ou 168 dossiers). Quant aux 276 dossiers où le Comité a recommandé de rejeter le grief, le CEMD s'est rallié à l'avis du Comité dans 87 pour cent des cas (ou 241 dossiers).

La figure 3 présente la distribution en pourcentage des décisions du CEMD pour chacune de ces deux catégories, en date du 31 décembre 2011.

FIGURE 2



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

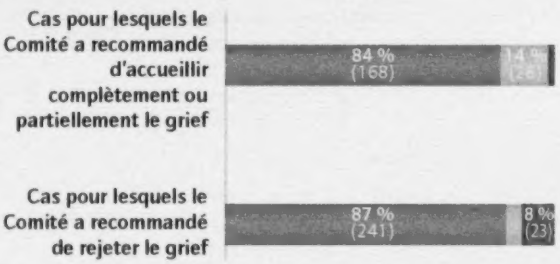
Accueillis et partiellement accueillis

Rejetés

Dossiers fermés *

* Dossiers dans lesquels le Comité a conclu que la question en litige ne pouvait pas faire l'objet d'un grief ou que la partie n'avait pas le droit de déposer un grief (par exemple, une personne qui a pris sa retraite des FC).

FIGURE 3



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100

Le CEMD est d'accord ou partiellement d'accord avec les C et R du CGFC

Le CEMD est en désaccord avec les C et R du CGFC

Dossier retiré au niveau du CEMD

La charge de travail

La mise à l'essai de l'« *approche de principe* » a donné lieu à une augmentation du nombre de dossiers renvoyés au Comité. En 2011, celui-ci a été saisi de 139 dossiers et a formulé 134 C et R. Au 31 décembre, le Comité ne comptait plus que 22 dossiers à traiter au nombre de ceux reçus en 2011.

Examens menés à terme

Le tableau suivant présente la ventilation des recommandations faites par le Comité pour les 134 dossiers dont l'examen a été mené à terme en 2011.

TABLEAU 1

Catégories de griefs	Rejeté	Accordé en partie	Accordé	Pas de qualité d'agir*	Total
Financiers	24	10	19	0	53
Généraux	27	20	16	1	64
Harcèlement-Discrimination	2	3	1	0	6
Libérations	5	3	3	0	11
Total	**58**	**36**	**39**	**1**	**134**

* La partie n'a pas le droit d'exercer une action en justice ou de demander au tribunal de forcer l'exécution d'une obligation ou le respect d'un droit.

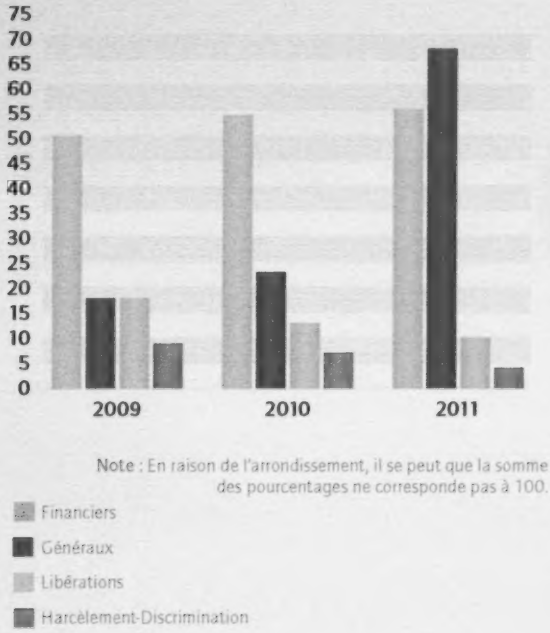
Catégories des griefs reçus

La figure 4 montre la ventilation, par catégorie, des griefs reçus par le Comité au cours des trois dernières années (financiers, généraux, libérations, harcèlement/discrimination). En 2011, les griefs renvoyés dans le cadre de l'« *approche de principe* » ont été placés dans la catégorie des griefs généraux, ce qui explique l'augmentation importante du nombre de dossiers dans cette catégorie par rapport aux années précédentes.

Décisions du CEMD

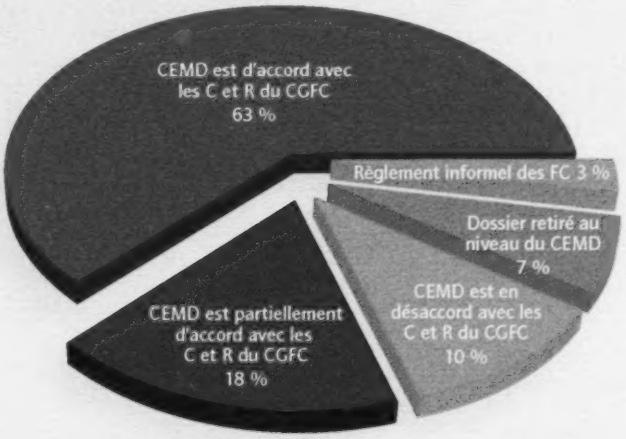
En 2011, le Comité a reçu des décisions du CEMD en réponse à 123 griefs. Comme le montre la figure 5 ci-dessous, le CEMD a souscrit en totalité ou en partie aux C et R du Comité dans 80 pour cent des cas. Il s'est dit en désaccord avec le Comité dans 10 pour cent des cas. Dans les autres cas, les dossiers ont été réglés à l'amiable ou les plaintes retirées par les plaignants après la communication des C et R du Comité aux parties.

FIGURE 4



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

FIGURE 5



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

Résultats préliminaires de l'« approche de principe »

En janvier 2011, le Comité a participé à la mise à l'essai de l'« *approche de principe* », un nouveau modèle prévoyant le renvoi au Comité de tous les griefs qui se rendent devant l'ADI et qui ne sont pas accueillis intégralement par les CF (à savoir, les griefs rejetés ou accueillis en partie). Dans le cadre du modèle mis à l'essai, le Comité a été saisi au total de 53 dossiers et, en date du 31 décembre 2011, avait terminé l'examen de 50 d'entre eux.

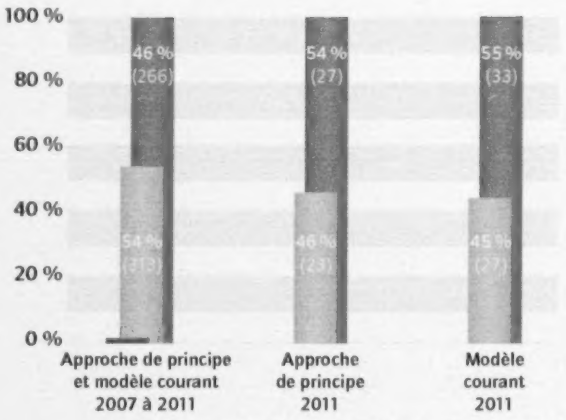
Dans 54 pour cent des dossiers qu'il a entièrement traités, le Comité a recommandé d'accueillir le grief en totalité ou en partie. Autrement dit, le Comité n'a pas souscrit entièrement à l'avis exprimé par les FC à l'égard de 27 des dossiers dont il a été saisi. L'examen par le CGFC de ces dossiers a permis aux plaignants et à l'ADI de bénéficier d'un avis indépendant. L'ADI ne s'est pas encore prononcée dans la plupart de ces dossiers mais jusqu'ici le CEMD a accepté intégralement ou partiellement les C et R du Comité dans cinq des six décisions qu'il a déjà rendues dans le cadre de l'« *approche de principe* ».

Dans les 23 autres dossiers, le Comité a confirmé l'interprétation faite par les FC de la politique ou du règlement relatifs aux questions soulevées dans le grief.

Autre constat positif : les dossiers soumis à l'examen du Comité dans le cadre de l'« *approche de principe* » ont été traités dans des délais comparables à ceux notés pour les cas examinés dans le cadre du modèle actuel.

La figure 6 établit une comparaison entre les cas examinés au cours des cinq dernières années, ceux examinés en 2011 dans le cadre de l'« *approche de principe* » et ceux examinés en vertu du modèle en vigueur. La tendance historique montrée dans cette figure indique que le Comité n'a pas adhéré à la position des FC dans 46 pour cent des dossiers examinés depuis 2007. Bien que les 50 dossiers traités en 2011 dans le cadre de l'« *approche de principe* » ne forment qu'un échantillon réduit, il convient de souligner qu'une tendance comparable se dessine avec le nouveau modèle, le Comité ayant adopté une position différente de celle des FC dans 54 pour cent des cas, et ce indépendamment de la nature du grief traité.

FIGURE 6



Note : En raison de l'arrondissement, il se peut que la somme des pourcentages ne corresponde pas à 100.

Accueillis et partiellement accueillis

Rejetés

Dossiers fermés *

* Dossiers dans lesquels le Comité a conclu que la question en litige ne pouvait pas faire l'objet d'un grief ou que la partie n'avait pas le droit de déposer un grief (par exemple, une personne qui a pris sa retraite des Forces canadiennes).

SOMMAIRES DE CAS

MESURES CORRECTIVES

À la suite d'un dîner militaire où on l'a vu consommer de l'alcool, le plaignant a été impliqué dans un accident de voiture et a été accusé par la suite de conduite avec facultés affaiblies. Le jour suivant, le plaignant a apparemment exprimé des regrets pour ses actions à son commandant (cmdt) et à son cmdt adjoint. Selon ce dernier, le plaignant a également déclaré qu'il ne se souvenait pas d'avoir conduit un véhicule. Étant donné que le plaignant a été accusé de conduite avec facultés affaiblies, le cmdt l'a placé en mise en garde et surveillance (MG et S) en raison d'un « abus d'alcool ». Le plaignant n'a pas contesté cette MG et S.

Un an plus tard, lorsque l'affaire a été instruite devant un tribunal civil, le plaignant a été acquitté de toutes les accusations. À la lumière de nouveaux renseignements qui ont été révélés au cours du procès, le plaignant a présenté un grief suggérant qu'il estimait avoir été placé en MG et S à tort en raison de fausses hypothèses et de renseignements inexacts. Il a soutenu qu'il ne se souvenait aucunement de la soirée en question (en raison d'une commotion qu'il a subie lors de l'accident), et qu'il a supposé qu'il avait conduit avec les facultés affaiblies seulement en se fondant sur le rapport d'incident de la police et sur ce que les autres lui ont dit. Compte tenu des nouveaux renseignements présentés, le plaignant a fait valoir qu'il n'existait pas de preuve qu'il avait conduit avec les facultés affaiblies, et qu'il existait un doute quant à savoir s'il avait même pris le volant, lors la soirée en question. Il a également prétendu que la décision qu'il soit placé en MG et S en raison de l'incident était excessivement sévère, compte tenu de son dossier impeccable de 18 ans de service.

Le plaignant a demandé que la décision relative à la MG et S soit annulée, que son rapport d'appréciation du rendement soit modifié afin de supprimer toute mention de la MG et S, et qu'un autre comité de sélection se réunisse dans le but d'examiner les nouveaux renseignements.

L'autorité initiale (AI) a rejeté le grief, déclarant que l'acquittement du plaignant n'annulait pas la décision relative à la MG et S et concluant que le fait que le plaignant ait été le conducteur ou un passager lors de l'accident ne changeait rien au fait qu'il s'agissait d'une grave erreur de jugement commise par le plaignant après qu'il eut consommé de l'alcool, et que cela constituait donc un abus d'alcool.

Conclusions et recommandations du Comité

Le Comité était d'avis que le cmdt semblait avoir supposé que, puisque le plaignant avait été accusé, on pouvait en tirer une conclusion concernant la quantité d'alcool consommée, donnant lieu à des mesures correctives pour abus d'alcool. Le Comité était également d'accord avec le plaignant pour dire que la MG et S était excessivement sévère dans ce cas, étant donné que la politique des FC suggère une série progressive de mesures à prendre dans les cas d'abus d'alcool; ces mesures n'ont pas été prises dans le cas du plaignant.

Le Comité a conclu que la décision de placer le plaignant en MG et S en raison d'un abus d'alcool était injustifiée et déraisonnable compte tenu des circonstances. Le Comité a également exprimé de graves préoccupations concernant plusieurs conclusions de l'AI.

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Décision du chef d'état-major de la Défense

En attente.

PRÊT D'AIDE À L'ÉDUCATION POUR LES RÉSERVISTES

La plaignante, membre de la Force régulière (F rég), était réserviste quand elle a déposé un grief dans lequel elle soutenait avoir été empêchée injustement de présenter une demande à la Caisse d'assistance au personnel des Forces canadiennes (CAPFC). La plaignante a expliqué que l'une des raisons pour lesquelles elle a changé de catégorie de service et a été transférée à la F rég était qu'elle voulait avoir le droit de présenter une demande d'admission au Programme de prêts d'aide à l'éducation (PPAE) et par conséquent, elle a soutenu que la politique de la CAPFC était discriminatoire envers les réservistes parce que ceux-ci n'ont pas le droit de présenter de demande d'admission au PPAE. Elle a également soutenu que la politique actuelle de la CAPFC n'était ni conforme à l'intention de l'article 39 de la *Loi sur la Défense nationale* (LDN) ni au concept de la Force totale des FC d'aujourd'hui et que, peu importe qu'elle soit maintenant membre de la F rég, elle a subi un préjudice en tant que réserviste. À titre de réparation, la plaignante a demandé la révision des critères d'admissibilité régissant le PPAE de la CAPFC dans le but de permettre à tous les réservistes de présenter une demande.

L'autorité initiale (AI), le chef du personnel militaire, a rejeté le grief et informé la plaignante qu'étant donné qu'elle était membre de la F rég, elle avait le droit de présenter une demande d'admission au programme de la CAPFC et que, par conséquent, il n'y avait pas matière à grief. L'AI a également informé la plaignante qu'une étude de faisabilité serait effectuée afin d'examiner les propositions visant l'application du programme aux réservistes.

Conclusions et recommandations du Comité

En ce qui concerne le droit de déposer un grief, le Comité a remarqué que dès les premières étapes du traitement du grief, le président du Régime d'assurance-revenu militaire – Services financiers avait informé la plaignante que la question faisant l'objet du grief n'en était pas une qui pouvait être traitée dans le cadre du processus de règlement des griefs. Le Comité a fait remarquer que cette déclaration était incorrecte. Dans les situations où un membre est directement et personnellement touché par une politique adoptée par les FC (ou tout autre document similaire), la politique peut faire l'objet d'un grief.

Le Comité a mentionné que la politique ne pouvait pas faire toutefois l'objet d'un grief abstrait et qu'un membre qui n'était pas touché personnellement par cette politique n'avait pas qualité pour présenter un grief. Le Comité a jugé qu'au moment où la plaignante était membre de la Force de réserve (F rés), elle a été touchée directement et personnellement par la règle de la CAPFC concernant l'admissibilité des réservistes au PPAE. Étant donné que la plaignante a été lésée, elle a le droit de déposer une plainte sous la forme d'une demande de réparation en vertu de l'article 29 de la LDN. Le Comité a conclu que la question faisant l'objet du grief était valide au moment du dépôt initial de celui-ci.

En ce qui concerne le bien-fondé de la question soulevée par la plaignante, le Comité a mentionné qu'elle était admissible au PPAE à titre de membre de la F rég. Compte tenu de la modification des faits pertinents, le Comité a conclu que les questions présentées dans le grief étaient sans fondement. Le Comité a conclu que la question faisant l'objet du grief n'était plus valide et qu'il n'y avait plus aucun motif justifiant la recommandation que le CEMD exerce son pouvoir discrétionnaire d'examiner le grief. Le Comité a recommandé que le CEMD rejette le grief sans décider du bien-fondé de toutes les questions qui y sont soulevées, et que le dossier soit fermé.

En ce qui concerne le rôle des réservistes, le Comité a fait remarquer que peu importe le statut de la F rés en 1969 lorsque la politique de la CAPFC avait été adoptée, il n'y avait aucun doute, qu'en 2011, les membres de la F rés jouaient un rôle quotidien essentiel dans le cadre des opérations et appuyaient les FC. Les réservistes se battent et meurent à l'étranger et occupent des postes clés à tous les niveaux des FC au Canada. Ils fréquentent régulièrement les mess de la F rég, sont des clients appréciés des Économats des FC et contribuent aux coffres de la CAPFC, au même titre que leurs camarades de la F rég. Selon le Comité, il semblerait que la politique en question a jusqu'à maintenant fait fi de ces réalités, accordant aux réservistes un statut de « citoyens de seconde classe ». Le Comité était heureux d'apprendre qu'une étude de faisabilité serait effectuée en vue d'offrir les programmes de la CAPFC ou des programmes équivalents à tous les réservistes.

Décision du chef d'état-major de la Défense

Le CEMD a entériné les conclusions du Comité et sa recommandation de rejeter le grief.

INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE TRANSITOIRE DE VIE CHÈRE

Le plaignant a allégué que la méthodologie établie par la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 205.452 – *Indemnité différentielle transitoire de vie chère* (IDTVC) - qui devait réduire les prestations d'IDTVC à zéro pour la région de la capitale nationale (RCN) n'était pas respectée, ce qui était injuste pour lui et les membres des FC mutés dans la RCN après le 1er avril 2008 qui ne recevaient pas l'IDTVC, alors que d'autres militaires y avaient droit. Il a donc demandé de recevoir l'IDTVC à partir de la date de sa mutation à Ottawa. Le plaignant a également demandé la preuve que le Conseil du Trésor (CT) avait approuvé le gel des taux d'IDTVC.

La Directrice générale – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS) agissant comme autorité initiale (AI) a décidé de retourner le grief sans statuer sur le bien-fondé de celui-ci. L'AI a justifié sa décision en indiquant que le ministère de la Défense nationale n'avait aucune autorité pour modifier une politique approuvée par le CT.

Conclusions et recommandations du Comité

Le Comité a noté qu'il avait été saisi de plusieurs dossiers dans le passé dans lesquels il avait conclu que l'interprétation que fait la DGRAS du paragraphe 7.01(1) des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC) – *Droit de déposer des griefs* était erronée. De toute façon, le Comité a précisé que les directives du CT ne sont pas des règlements du gouverneur en conseil, comme stipulé dans l'ORFC 7.01(1) et, par conséquent, les militaires pouvaient déposer des griefs concernant des politiques approuvées par le CT. Le Comité a conclu que la DGRAS aurait dû examiner le grief soumis par le plaignant.

De plus, le Comité a conclu que le gel des taux d'IDTVC avait été autorisé par le CT et que selon les politiques en vigueur, le plaignant n'y avait pas droit. Cependant, le Comité a noté que le gel avait seulement été incorporé dans le tableau ajouté en annexe à la DRAS 205.452 et que celui-ci ne reflétait plus la disposition textuelle de la DRAS. Le Comité a donc observé que cette disparité avait comme résultat que la DRAS 205.452 et son tableau annexe semblaient se contredire.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief et d'ordonner une révision des politiques afin de mettre en application la méthodologie transitoire qui devait réduire les prestations d'IDTVC ou de retourner à l'application de cette indemnité telle qu'elle était avant l'introduction de la méthodologie transitoire.

Décision du chef d'état-major de la Défense

Le CEMD s'est dit d'accord avec les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief.

Le CEMD s'est dit d'accord avec la recommandation du Comité concernant l'application des dispositions reliées à l'IDTVC. Il a donc demandé au chef du personnel militaire de communiquer avec la DGRAS et le CT afin d'harmoniser, dès que possible, la situation de tous les militaires affectés et d'éliminer le sentiment d'injustice créé par l'imposition d'un gel des taux de l'IDTVC.

FRAIS D'ABSENCE DU FOYER

Le plaignant a reçu des frais d'absence du foyer (FAF) pendant qu'il était en restriction imposée (RI). Plus tard, il a été établi qu'il n'y avait pas droit et qu'il avait été payé en trop. Le plaignant a fait valoir qu'il avait fait preuve de la diligence requise en fournissant tous les renseignements nécessaires à ses supérieurs concernant sa situation familiale. Il a indiqué qu'il s'était fié aux experts en la matière et à l'autorité approbatrice qui a autorisé le statut de RI.

Le plaignant a soutenu que ses parents étaient des personnes à charge parce qu'ils résidaient « normalement » avec lui. Il a souligné que ses parents n'ont pas cessé d'être des personnes à sa charge du simple fait qu'ils étaient restés dans sa résidence, située à son ancien lieu de service, pendant son affectation à un nouveau lieu de service.

Le paragraphe 209.997(2) des *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes* (DRAS) prévoit qu'un militaire a droit à des FAF pour contrebalancer les dépenses supplémentaires occasionnées par le fait d'être séparé des personnes à sa charge lors d'une affectation à un nouveau lieu de service. Une des conditions à remplir : le militaire doit avoir une personne à charge, au sens du paragraphe 209.80(3) des DRAS, qui réside normalement avec lui à son lieu de service.

L'article 209.80 des DRAS prévoit notamment qu'une personne à charge est « un parent par le sang, mariage, ou union de fait ou adoption de droit ou de faits qui demeure normalement avec lui et à l'égard duquel le militaire peut demander une exemption personnelle en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* » (LIR), ou est un membre de la famille demeurant avec le militaire de façon permanente, mais qui ne peut être considéré comme une personne à charge au sens de la LIR parce que ce membre de la famille touche une pension.

Le CANFORGEN 019/05, annulé en février 2011, mentionnait un certain nombre de facteurs à examiner lors de l'approbation d'une RI. Il prévoyait, s'il était décidé que le déménagement n'était pas dans le meilleur intérêt de la famille, qu'un membre pouvait être autorisé à déménager à son nouveau lieu de service sans les personnes qui sont à sa charge.

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a expliqué au Comité pourquoi il était dans le meilleur intérêt de ses parents de rester dans la résidence de son ancien lieu de service. Le plaignant a également fourni une déclaration sous serment dans laquelle il déclarait avoir été informé par le fisc qu'il pouvait réclamer une exemption personnelle en vertu de la LIR (le montant pour aidants naturels à la ligne 315).

Le Comité a donc conclu que la mère du plaignant était une personne à charge au sens de l'alinéa 209.80(3)b) des DRAS. De plus, le Comité a conclu, abstraction faite des définitions, que la déclaration sous serment démontrait clairement que les parents résidaient « normalement » avec le plaignant puisqu'ils vivaient avec lui depuis de nombreuses années et que, dans les faits, ils dépendaient de lui pour le logement, la nourriture et d'autres besoins fondamentaux.

Le Comité a indiqué que les DRAS constituaient une réglementation émanant du Conseil du Trésor et devaient être interprétées selon ce qui est prévu et non selon ce qu'on aimerait qu'il y soit prévu. Le Comité a donc conclu que le plaignant avait droit à l'indemnité pour les FAF, conformément à l'article 209.997 des DRAS, durant son affectation.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir le grief et d'ordonner la cessation immédiate du recouvrement des sommes auprès du plaignant de même que le remboursement des sommes recouvrées.

Décision du chef d'état-major de la Défense

En attente.

INDEMNITÉ DE MUTATION

Le plaignant a reçu un message d'affectation – enrôlement ou mutation qui approuvait sa mutation entre éléments de la Force de réserve (F rés) à la Force régulière (F rég), et qui indiquait qu'il était inscrit au cours de niveau de qualification NQ 3 à Gagetown. Après avoir terminé ce cours, le plaignant a été muté à Trenton. Par la suite, le plaignant a demandé une indemnité d'affectation (IA) en raison de cette réinstallation.

La section des décisions en matière de réinstallation du directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) a rejeté la demande du plaignant sur le fondement de l'article 3.4.03 du Programme de réinstallation intégrée des FC (PRIFC) 2009, et en déclarant qu'aucune IA n'est versée lorsque l'affectation est le premier lieu de service où un membre des FC est employé après son réenrôlement ou sa mutation à la F rég.

Le plaignant a déposé un grief dans lequel il expliquait que sa situation répondait à l'intention de la politique en matière d'IA, à savoir offrir une compensation en raison du dérangement subi à la suite de la réinstallation d'un membre de la F rég. Il a également soutenu qu'il avait satisfait aux conditions relatives au statut de militaire de carrière énoncées dans l'article 3.4.03 du PRIFC 2009, étant donné qu'il avait terminé son cours de NQ 3 à Gagetown et qu'il avait effectué trois ans de service au sein de la F rés.

Il n'y avait aucune décision de l'autorité initiale (AI) au dossier, étant donné que le directeur général – Rémunération et avantages sociaux, en l'occurrence l'AI, n'avait pu rendre de décision dans le délai prescrit et que le plaignant avait refusé de lui accorder une deuxième prolongation de 180 jours.

Conclusions et recommandations du Comité

Le Comité a conclu que le plaignant avait rempli les deux critères prévus à l'article 3.4.03 du PRIFC. En effet, il était un membre de la F rég affecté d'un lieu de service à un autre, et il avait obtenu le « statut de militaire de carrière ».

Quant à la raison pour laquelle le DRASA a refusé d'accorder l'IA au plaignant, même si cela n'est pas dit comme tel, le Comité a compris que le DRASA a estimé que le plaignant n'était pas « employé » à Gagetown parce qu'il y suivait un cours de NQ 3. Le DRASA en avait donc conclu que l'affectation subséquente du plaignant, à Trenton, était en fait son premier lieu de service où il avait été « employé ». Le Comité était d'avis que le terme « employé » n'était pas utilisé dans le sens du lexique des FC, ni dans celui de la *Loi sur la Défense nationale* lorsqu'ils font référence aux membres des FC. De plus, le Comité a conclu que, pendant sa formation à Gagetown, le plaignant recevait une solde et qu'il était donc considéré comme ayant été « employé » pendant sa formation.

Puisqu'il a établi que le plaignant était effectivement employé par les FC et exécutait certaines tâches pendant qu'il se trouvait à Gagetown, le Comité a également conclu que l'affectation subséquente du plaignant à Trenton était le second lieu de service où il avait été employé après sa mutation à la F rég. Le Comité en est donc venu à la conclusion que le plaignant avait droit à une IA pour sa réinstallation à Trenton.

Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief et que le plaignant reçoive une IA pour son affectation à Trenton en 2010.

Décision du chef d'état-major de la Défense

En attente.

RECOMMANDATIONS SUR DES QUESTIONS D'ORDRE SYSTÉMIQUE

En examinant les griefs individuels, le Comité constate parfois que ses recommandations relatives à une politique ou à un règlement peuvent affecter plus d'un militaire. Le Comité attire alors l'attention du CEMD sur le fait qu'un problème plus important pourrait exister en rendant une ou plusieurs recommandations d'ordre systémique. Le tableau suivant regroupe cinq de 22 recommandations d'ordre systémique émises par le Comité en 2011. Le reste de ces recommandations, ainsi que celles émises depuis 2009, sont disponibles sur le site Web du Comité : **www.cgfc-cfgb.gc.ca**.

INDEMNITÉ POUR PERTES D'INDEMNITÉS OPÉRATIONNELLES

Plainte

Au cours de son enquête relative au rejet de la demande d'un plaignant de recevoir l'Indemnité pour pertes d'indemnités opérationnelles (IPIO), le Comité a conclu que le versement de cette indemnité était entièrement laissé à la discrétion du commandant de la force opérationnelle responsable. Ainsi, la définition de « perte militaire », à laquelle le militaire doit répondre en vue d'être admissible à cette indemnité, faisait l'objet de différentes interprétations selon le point de vue du commandant de la force opérationnelle. De plus, il semble y avoir d'importantes différences entre la façon dont les divers bureaux du Quartier général de la Défense nationale interprètent l'application de cette indemnité. De même, aucun examen ou contrôle ne semblent exister pour ce genre de décisions. Enfin, le commandant de la force opérationnelle n'est pas tenu de justifier sa décision de verser ou non l'indemnité. Le Comité a conclu que l'application des indemnités n'était pas régie par des directives claires et ne faisait pas l'objet d'un examen ou d'une surveillance, et que des mesures devraient être prises afin de corriger ces lacunes.

Recommandation

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne un examen du processus dans le cadre duquel l'IPIO est versée, afin de veiller à ce que les décisions de savoir si les membres des FC répondent aux critères d'admissibilité prévus dans la DRAS 205.536, y compris la définition de « perte militaire », soient cohérentes et conformes à l'objet de l'indemnité elle-même. Cet examen comprendrait l'établissement de principes directeurs, l'imposition d'une consultation obligatoire avec les autorités médicales appropriées ou la centralisation de l'autorité approbatrice.

Décision de l'autorité de dernière instance

Le CEMD a approuvé la recommandation systémique du Comité de procéder à un examen du processus régissant l'IPIO, et a ordonné au directeur général – Rémunération et avantages sociaux de procéder à cet examen.

PERTE D'INDEMNITÉ EN RAISON DE L'ÉTENDUE DE LA RÉGION GÉOGRAPHIQUE

Plainte

À la suite des modifications apportées aux politiques sur l'Indemnité différentielle de vie chère (IDVC) et l'Indemnité différentielle transitoire de vie chère (IDTVC), certains membres des FC, qui ont été affectés dans la région de la capitale nationale (RCN) avant le 1er avril 2008, continuent de recevoir une IDTVC en compensation du coût de la vie élevé tandis que d'autres militaires affectés dans la RCN après le 1er avril 2008, ne reçoivent pas cette indemnité. L'application actuelle de ces indemnités a créé un système composé de « pauvres » et de « nantis ». Cette injustice ne se limite pas à la RCN. D'autres régions du Canada où les militaires ont droit à cette indemnité sont également touchées.

Recommandation

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne l'examen du programme d'IDTVC afin de déterminer s'il doit être mis en œuvre complètement ou si les FC devaient simplement se remettre à appliquer le programme de l'IDVC comme elles le faisaient avant que la politique ne soit modifiée (ce qui a entraîné l'injustice actuelle). L'objectif doit être de rétablir l'équité dans chaque région où les militaires ont droit à une IDVC ou à une IDTVC en offrant les mêmes indemnités à tous les membres des FC affectés dans les mêmes régions.

Décision de l'autorité de dernière instance

Le CEMD était convaincu que le directeur général – Rémunération et avantages sociaux procédait actuellement à l'examen de la question avec le Conseil du Trésor (CT). Néanmoins, afin d'accélérer le processus, le CEMD a ordonné que le chef du personnel militaire communique avec le CT pour vérifier quelle était la situation en ce qui concerne l'IDTVC, afin de pouvoir décider de l'avenir de cette indemnité et de rétablir l'égalité entre les personnes concernées.

DISSOCIER LES VIVRES ET LE LOGEMENT

Plainte

Le plaignant a déposé une demande de dissociation des vivres et du logement. Sa demande a été rejetée au motif qu'il n'avait pas accès à « une cuisine complète » étant donné qu'il n'y avait pas de cuisinière conventionnelle dans la kitchenette de la caserne. Le plaignant a fait valoir qu'il avait accès à tous les appareils électroménagers de comptoir nécessaires, et que ceux-ci remplaçaient une cuisinière conventionnelle. Selon l'information au dossier, toutes les demandes de dissociation présentées par les membres des FC semblent avoir été rejetées au motif que le fait de cuisiner dans une caserne pouvait entraîner des problèmes de sécurité, d'hygiène et de santé.

Le paragraphe 5 de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 36-14 – Admissibilité aux repas et aux vivres, et le CANAIRGEN 012/09 – Lien entre les vivres et le logement permettent aux militaires d'avoir une dissociation des vivres et du logement. Toutefois, ces politiques ne fournissent aucun critère sur lequel fonder des demandes de dissociation. Tel qu'il a été indiqué ci-dessus, ces demandes ont été rejetées pour des raisons de sécurité, d'hygiène et de santé. Bien que ce soit là des préoccupations valides, la preuve au dossier et les arguments présentés ne justifiaient pas l'existence d'une politique en vertu de laquelle toutes les demandes de dissociation des vivres et du logement sont systématiquement rejetées.

Recommandation

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne l'examen de la politique sur la dissociation des vivres et du logement afin que l'objet de cette politique soit précisé, tout en gardant à l'esprit qu'il était peut-être possible de régler les questions de sécurité, d'hygiène et de santé sans lier les vivres et le logement. Si on conclut qu'il faut confirmer ce lien, l'examen de la politique devrait inclure l'élaboration de principes directeurs et une indication claire des circonstances dans lesquelles une demande de dissociation pourrait être approuvée, en vue de favoriser la cohérence des décisions rendues.

Décision de l'autorité de dernière instance

En attente.

ABANDON DE GRADE POUR PARTICIPER À UN PROGRAMME MILITAIRE D'ÉTUDES

Plainte

Le plaignant, un officier supérieur, a été admis à un programme militaire d'études dans le cadre de l'Ordonnance administrative des FC (OAFC) 9-62 – Programmes militaires d'études en art dentaire, de droit, de médecine et de pharmacie et programme militaire de formation des aumôniers. Selon le programme militaire d'études, un candidat qui a été accepté pour y participer, doit revenir de plein gré au grade de capitaine à partir de la date du début du programme et avant son transfert à un autre groupe professionnel après avoir terminé ses études. Le plaignant a indiqué qu'il était d'accord d'abandonner son grade mais, n'ayant pas déposé de demande à cet effet, un abandon de grade n'aurait pas pu avoir lieu. Environ 26 mois après le début du programme d'études, le plaignant a subi un retour à un grade inférieur de capitaine.

Le Comité a conclu que ce retour à un grade inférieur n'avait pas été effectué conformément à la réglementation applicable et qu'il était donc nul.

Le Comité a noté qu'il y avait des raisons valables d'imposer un abandon de grade lors d'un transfert à un autre groupe professionnel dans le cadre d'un programme militaire d'études, mais a remis en question l'exigence de cet abandon de grade en début de programme.

Le Comité a conclu qu'il ne semblait pas y avoir de raisons financières ou militaires, ou de raison liée à la réglementation applicable, pour exiger que les officiers, détenant le grade de major ou un autre grade supérieur, abandonnent leur grade au début du programme militaire d'études, dans certains cas plusieurs années avant qu'ait lieu le transfert à un autre groupe professionnel.

Recommandation

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne l'examen de la politique énoncée à l'OAFC 9-62 concernant l'obligation de détenir un certain grade pendant le programme d'études.

Le Comité a également recommandé que le CEMD ordonne la mise en place d'un processus officiel qui permettrait aux officiers supérieurs candidats au programme militaire d'études de demander l'autorisation d'abandonner leur grade. Le CEMD pourrait alors approuver ou rejeter ces demandes, le tout conformément à la réglementation applicable.

Décision de l'autorité de dernière instance

En attente.

POLITIQUE DES FORCES CANADIENNES SUR LE RECOUVREMENT DES DETTES

Plainte

Depuis qu'il a entamé ses opérations, le Comité a examiné un nombre considérable de griefs concernant le paiement en trop de soldes et d'avantages sociaux. La dette, dans certains cas, aurait pu donner droit à une remise ou en justifier une mais, en raison d'une mauvaise compréhension ou interprétation, cette mesure de réparation ne semble pas avoir été disponible pour les membres des FC. Il est assez significatif qu'en 2004 dans deux dossiers concernant des trop-payés, le CEMD avait conclu que la remise de ces dettes était la mesure de réparation appropriée et a ordonné que le service des FC concerné examine la possibilité de présenter une demande au gouverneur en conseil, accompagnée d'une recommandation du Conseil du Trésor (CT), afin de réclamer la remise des trop-payés. Le CEMD a également demandé qu'on examine la possibilité de modifier la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* afin qu'une approche cohérente et détaillée en matière de recouvrement des trop-payés soit adoptée.

Bien que les deux dossiers aient été soumis au CT à des fins d'examen, le personnel du CT n'a pas approuvé ces demandes parce que les militaires visés ne satisfaisaient pas aux « critères stricts » prévus pour les cas de remise de dettes. Toutefois, lorsque le personnel du Comité a posé des questions au personnel du CT au sujet des sources utilisées à l'appui du rejet des demandes de remise de ces dettes, aucune réponse claire n'a été fournie. Le Comité est d'avis que les critères en matière de remise de dettes sont appliqués au cas par cas par les ministres du CT et qu'il n'appartient pas au personnel de prendre une décision qui, selon la loi, doit être prise par les ministres.

Selon le Comité, une solution à long terme en matière de renonciation aux dettes consisterait à modifier la LDN afin de permettre au ministre de la Défense nationale (MDN) de renoncer à des créances de la Couronne, en s'inspirant des dispositions de la *Loi sur les mesures de réinsertion et d'indemnisation des militaires et vétérans des Forces canadiennes* qui permettent une remise complète ou partielle d'une dette dans certaines circonstances. Entre temps, étant donné que le MDN et les FC n'ont pas publié de critères ou de lignes directrices pour l'examen des dettes qui pourraient faire l'objet d'une annulation, les FC devraient envisager l'élaboration d'une telle politique. Les lignes directrices ou les politiques d'autres ministères fédéraux pourraient servir de modèles.

Recommandation

Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne l'élaboration et la publication d'une politique des FC ou du MDN sur la remise des dettes.

Décision de l'autorité de dernière instance

En attente.

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COUR FÉDÉRALE

Comme mentionné précédemment, lorsqu'il (elle) rend une décision sur un grief examiné par le Comité, le CEMD ou son (sa) délégué(e) n'est pas lié par les conclusions et recommandations (C et R) du Comité et, s'il (elle) est en désaccord avec le Comité, il (elle) doit en expliquer les raisons. Aux termes de l'article 29.15 de la *Loi sur la Défense nationale* (LDN), les décisions de l'autorité de dernière instance (ADI) sont définitives et exécutoires et « sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur les Cours fédérales*, ne sont pas susceptibles d'appel ou de révision en justice ». Cela signifie qu'à moins qu'un militaire ne présente une demande de contrôle judiciaire, les décisions de l'ADI (qu'elle soit en accord ou en désaccord avec le Comité) sont définitives.

En 2011, un certain nombre de plaignants insatisfaits ont déposé une demande de contrôle judiciaire et plusieurs de ces demandes ont été accueillies par la Cour fédérale (CF). Les jugements rendus fournissent des directives importantes concernant les sujets abordés. Les principales questions examinées comprennent le caractère suffisant des motifs, l'équité procédurale et la partialité. Même dans les affaires où la cour a confirmé la décision de l'autorité du CEMD, les décisions sont instructives car elles fournissent des directives ou des explications concernant les décisions rendues ou la procédure suivie.

***Révision* de novo**

Dans le jugement Zeidler, le plaignant, un commandant, a été relevé de son commandement, en grande partie à la suite d'un courriel qu'il avait envoyé à ses subordonnés et dont les propos ont été considérés comme relevant de l'insubordination et insultants pour sa chaîne de commandement. Le plaignant a déposé un grief dans lequel il invoquait un manquement à l'équité procédurale et une attitude partiale à son égard. Après examen de la question, le Comité a conclu que, bien que toutes les procédures administratives applicables n'aient pas été suivies, il n'y a pas eu de manquement à l'équité procédurale.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief et celui-ci a souscrit aux C et R du Comité. À l'instar du Comité, le CEMD a notamment conclu que le plaignant avait bénéficié de l'équité procédurale. Il a estimé que, bien que certains documents n'aient pas été communiqués au plaignant avant le retrait de son commandement, la procédure de règlement des griefs avait remédié à ce manquement et il n'existait pas de preuve de partialité. Le CEMD a conclu que la décision de relever le plaignant de son commandement était raisonnable. Le plaignant a demandé un contrôle judiciaire.

La CF a déclaré que le document des FC intitulé « Directives – Exclusion du commandement » créait des attentes légitimes en ce qui a trait à la procédure à suivre. La CF a conclu que la décision de relever le plaignant de son commandement semblait avoir été prise avant que ce dernier ne puisse répondre à l'avis d'intention.

La CF a conclu que « le CEMD a fait défaut de s'acquitter de son obligation de procéder à une révision *de novo* [...] ». Elle a aussi déclaré que le CEMD semblait avoir simplement adopté la décision initiale sans considérer la possibilité que celle-ci ait pu être rendue de manière précipitée et sans considération pour la procédure applicable. Selon la CF, les manquements à la procédure n'avaient pas été corrigés et la preuve était suffisante pour conclure qu'il y avait crainte de partialité dans l'affaire. La CF a donc conclu que la décision du CEMD de rejeter le grief était déraisonnable. La demande de contrôle judiciaire du plaignant a été accueillie et l'affaire a été renvoyée au CEMD pour qu'il procède à un nouvel examen.

Équité et transparence – le processus de promotion

L'arrêt Zimmerman concernait le processus de promotion des aumôniers au rang de colonel. Bien que le plaignant, un capitaine de frégate, ait été classé premier par le comité de sélection de 2003, dans le cadre du processus de promotion des aumôniers, le CEMD s'est fié à la recommandation du Comité interconfessionnel pour l'aumônerie militaire canadienne et a promu un militaire qui avait été classé deuxième. Le plaignant a fait valoir que sa candidature pour une promotion en 2003 et en 2004 avait été injustement contournée. Le plaignant a soutenu que le processus de promotion était injuste parce qu'il n'était pas transparent et qu'il n'existait aucun critère précis et connu.

Le Comité a conclu que le processus suivi par le Comité interconfessionnel pour choisir la candidature qui avait mené à une promotion en 2003/2004 n'était pas transparent et qu'il n'y avait donc pas de garantie quant à son caractère équitable. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli. Le CEMD n'était pas du même avis et a conclu que même s'il ne disposait d'aucun renseignement relatif à ce que le Comité interconfessionnel avait fait, ni comment et pourquoi il était parvenu à ses recommandations en matière de promotion, il était [TRADUCTION] « certain » que le Comité interconfessionnel avait désigné le [TRADUCTION] « meilleur candidat possible ».

Le plaignant a déposé une demande de contrôle judiciaire. La CF a rendu sa décision le 22 décembre 2009 et a conclu que la décision du CEMD était raisonnable. Toutefois, la Cour d'appel fédérale (CAF) a inversé la décision de la CF. Comme l'affaire Tainsh (voir plus loin), la décision portait essentiellement sur la question du caractère suffisant des motifs du CEMD. La CAF a écrit que le CEMD devait fournir des motifs pour expliquer pourquoi il était en désaccord avec les C et R du Comité. La CAF a souligné que le CEMD avait rejeté le grief essentiellement à cause du manque de renseignements concernant le processus suivi par le Comité interconfessionnel. Selon la CAF, cette situation soulevait des questions d'équité de même que la question de savoir si le Comité interconfessionnel avait appliqué quelque critère que ce soit pour parvenir à ses recommandations. Pour ces motifs, la décision de la CF et celle du CEMD ont été annulées et l'affaire a été renvoyée au CEMD afin qu'il décide de la mesure de réparation qui devrait être accordée au plaignant.

Des motifs suffisants

Les jugements Tainsh et Riach portent sur le caractère suffisant des motifs du CEMD dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Dans le jugement Tainsh, la plaignante a été libérée conformément à la section 5 (e) du tableau de l'article 15.01 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (Enrôlement irrégulier), au motif qu'elle avait une dépendance aux somnifères avant son enrôlement et ne l'avait pas déclarée.

À la suite de son examen, le Comité a conclu qu'il n'avait pas été démontré que la plaignante avait une dépendance au médicament en question et que les problèmes de santé de la plaignante ne justifiaient pas une libération sur le fondement d'un enrôlement irrégulier ou de problèmes de santé. Le Comité a donc recommandé au CEMD d'accueillir le grief.

Le CEMD n'a pas entériné les C et R du Comité et a conclu qu'il n'avait pas été démontré que la plaignante n'avait « pas » de dépendance avant son enrôlement. Par conséquent, il a conclu que la libération était justifiée. La plaignante a demandé un contrôle judiciaire.

Selon la CF, le CEMD s'est fié sur l'avis du directeur – Politique de santé et n'a pas vraiment expliqué pourquoi il a rejeté la conclusion du Comité lequel s'était fondé sur l'avis de deux médecins pour conclure que la plaignante n'avait pas de problème de santé chronique. La CF a conclu que les membres des FC « jouissent d'un droit procédural à des motifs suffisants » reconnu par la LDN. Pour ce motif, la CF a renvoyé l'affaire au CEMD pour un nouvel examen.

Par ailleurs, dans le jugement Riach, la CF a déterminé qu'il n'était pas nécessaire que le CEMD rédige des motifs détaillés s'il souscrit aux C et R du Comité. Dans cette affaire, le plaignant a soumis un grief pour contester l'avis d'intention de recommander sa libération, reçu de l'officier d'administration de son unité. Il a fait valoir que l'officier avait été partial à son égard étant donné sa relation personnelle avec son ancienne conjointe de fait. Le Comité a examiné le grief et a conclu qu'il n'y avait pas de preuve de partialité à l'égard du plaignant. Selon le Comité, le simple fait que l'officier et l'ancienne conjointe de fait du plaignant se connaissaient ne suffisait pas pour établir l'existence de partialité, réelle ou présumée, à son égard. Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté et le CEMD a souscrit à cette recommandation.

Dans sa demande de contrôle judiciaire, le plaignant a fait valoir que le CEMD n'avait pas appliqué le test approprié en matière de partialité. L'avocat du procureur général a indiqué qu'effectivement le CEMD n'avait pas clairement expliqué ce qu'était la partialité, mais il a ajouté qu'étant donné que le CEMD avait souscrit aux conclusions du Comité dans lesquelles était énoncé le test applicable, cet aspect du raisonnement du CEMD n'avait pas d'incidence sur l'issue de la décision. La CF a conclu que la décision du CEMD pouvait prêter à confusion, mais a ajouté que la formulation et l'application du test de partialité du Comité n'avaient pas été contestées. De plus, la CF a confirmé que lorsqu'il souscrit aux C et R du Comité, il n'est pas nécessaire que le CEMD donne des explications supplémentaires.

Conclusion

Ces quatre décisions ont confirmé le droit des militaires d'être traités équitablement quand des décisions importantes sont prises, notamment en matière de relèvement de commandement ou de promotion. Elles réaffirment aussi l'obligation pour le CEMD de fournir des raisons lorsqu'il (elle) rejette les C et R du Comité et confirment que le CEMD peut simplement adopter les C et R du Comité quand il (elle) y souscrit. Cela constitue une validation importante du travail effectué par le Comité et pourrait entraîner une réduction importante des délais au niveau de l'autorité de dernière instance (ADI). En effet, en souscrivant aux C et R du Comité, plutôt que de rédiger une toute nouvelle décision, l'ADI pourrait raccourcir le temps de traitement des dossiers. Cela est d'autant plus vrai que le CEMD a souscrit aux C et R du Comité dans plus de 75 pour cent des dossiers au cours des dix dernières années.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS ÉMISES EN 2011

Le tableau suivant comprend la liste de toutes les conclusions et recommandations (C et R) formulées par le Comité en 2011. Cette liste offre une vue d'ensemble des types de griefs examinés par le Comité et l'avis que ce dernier a émis au sujet de chacun d'eux. Des sommaires détaillés de ces cas, incluant les décisions de l'autorité de dernière instance (ADI), sont affichés sur le site Web du Comité : **www.cgfc-cfgb.gc.ca**.

** Les acronymes sont expliqués dans le lexique à la page 50.*

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
1.	2010-047	Comités de sélection	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le processus de sélection tenu pour les cours avait manqué de transparence. Le Comité a recommandé que l'on permette au plaignant de fréquenter le cours en question. Le Comité a aussi formulé une recommandation d'ordre systémique voulant que les comités de sélection mettent en place un processus d'évaluation qui respecte les exigences juridiques de l'équité et de la transparence.
2.	2010-059	Harcèlement Promotion	Accordé en partie	Le Comité a conclu que les allégations de harcèlement du plaignant, lesquelles avaient retardé sa promotion, étaient conformes à la définition de harcèlement et auraient dû faire l'objet d'une enquête. Le Comité a recommandé que la promotion du plaignant soit accordée rétroactivement d'un an.
3.	2010-071	Examen administratif et libération Drogue	Rejeté	Le Comité a conclu que la décision de libérer le plaignant pour consommation de drogues était raisonnable. Le Comité a conclu que l'item de libération 5(f) était le plus approprié dans les circonstances.
4.	2010-075	Fécondation in vitro Autorisation de congé Traitement médical	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le plaignant s'était fait rembourser les coûts associés au traitement d'IICS auxquels il avait droit, mais n'avait pas droit au remboursement des coûts associés au traitement de FIV. Le Comité a également conclu que le plaignant n'aurait pas dû être forcé à prendre des congés annuels pour des traitements médicaux approuvés. Le Comité a recommandé que les congés annuels du plaignant lui soient remis.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
5.	2010-076	Mise en garde et surveillance Abus d'alcool	Accordé	Le Comité a conclu que la décision de placer le plaignant en MG et S pour cause d'utilisation abusive d'alcool était injustifiée en raison du manque de preuve au dossier. Le Comité a recommandé que la MG et S soit retirée du dossier du plaignant.
6.	2010-077	Évaluation et reconnaissance des acquis Transfert et enrôlement	Rejeté	Le Comité a conclu que l'évaluation de la formation antérieure du plaignant avait été menée de façon juste et que l'offre d'enrôlement qu'il a acceptée était fondée sur les besoins des FC à ce moment, selon les chiffres du niveau préférentiel de dotation et les effectifs qualifiés en activité.
7.	2010-080	Libération - Obligatoire Inconduite sexuelle	Rejeté	Le Comité a conclu que l'allégation de traitement inadéquat de la situation par le superviseur et les détails de ses relations avec le plaignant étaient des questions pertinentes pour les tribunaux, mais non pour les FC. Le Comité a également conclu que le motif de libération 2(a) était raisonnable dans les circonstances.
8.	2010-082	Déménagement Circonstances exceptionnelles	Accordé en partie	Le Comité a conclu que les circonstances du plaignant étaient exceptionnelles et justifiaient l'exercice du pouvoir discrétionnaire du CEMD de lever rétroactivement la restriction de relocalisation en vue de permettre le remboursement de certaines dépenses.
9.	2010-083	Dépenses de remise sur route de véhicule	Accordé	Le Comité a conclu que les circonstances du plaignant étaient exceptionnelles et a recommandé que le grief soit accueilli en invoquant la discrétion ministérielle selon le paragraphe 209.013 (2) de la DRAS afin de permettre le remboursement des frais de remise sur route du véhicule du plaignant. Le Comité a aussi recommandé que les FC collaborent d'urgence avec le CT afin de modifier les dispositions applicables, de manière à régulariser l'octroi de remboursement pour l'entreposage et la remise sur route d'un véhicule personnel d'un militaire en déploiement ou en affectation temporaire, conformément au paragraphe 12(3) de la LDN.
10.	2010-084	Équité procédurale Relèvement de commandement	Accordé	Le Comité a jugé que les décisions de rapatrier le plaignant et de mettre fin à son service de réserve de classe C étaient déraisonnables. Le Comité a recommandé que le rapatriement du plaignant soit modifié pour une catégorie A et qu'une nouvelle occasion d'être déployé en Afghanistan, à un poste correspondant à son grade et à son expérience, lui soit offerte.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
11.	2010-085	Rapport d'appréciation du personnel Rapatriement	Accordé	Le Comité a recommandé que le RAP de théâtre d'opérations soit retiré des dossiers du plaignant et détruit de façon appropriée.
12.	2010-086	Promotion	Accordé	Le Comité a recommandé au CEMD de ne pas appliquer la norme selon laquelle les candidats doivent respecter les exigences linguistiques, et d'accorder une promotion au grade de colonel au plaignant à partir de la date à laquelle il a pris en charge les fonctions et les responsabilités du poste.
13.	2010-087	Déménagement porte-à-porte Frais d'hébergement, de repas et faux frais	Rejeté	Le Comité a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que le plaignant n'avait pas été capable d'organiser le déménagement porte-à-porte en raison de circonstances hors de son contrôle.
14.	2010-088	Déménagement porte-à-porte Frais d'hébergement, de repas et faux frais	Accordé	Le Comité a jugé que l'on devrait faire une interprétation plus large de l'expression « pour des raisons indépendantes de sa volonté » et qu'il n'était pas déraisonnable de conclure que les dépenses additionnelles dans cette affaire avaient été hors du contrôle du plaignant. Le Comité a également formulé une recommandation de nature systémique, proposant au CEMD d'ordonner au DGRAS d'examiner la politique actuelle sur le remboursement des frais d'hébergement, de repas et faux frais dans les cas de déménagement porte-à-porte étant donné le caractère trop restrictif et rigide de cette politique.
15.	2010-089	Indemnité de plongée	Accordé	Le Comité a conclu que le plaignant était admissible à l'indemnité, puisqu'il occupait à un poste dûment autorisé de son unité d'appartenance pendant son absence temporaire en vue de suivre une formation. Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner un examen des dossiers de tous les membres des FC qui ont assisté au même cours que le plaignant, ou à un autre cours NEM à la Base aérienne Eglin, et qui se sont vus refuser l'indemnité de plongée, de manière à veiller à ce que tous les participants qui avaient les qualifications requises et qui ont été affectés à un poste autorisé par le ministre reçoivent l'indemnité de plongée. Le Comité a également recommandé que le CEMD ordonne un examen de l'indemnité de plongée et d'autres indemnités environnementales touchées d'une façon semblable ainsi que de leurs directives administratives, de manière à veiller à ce que ces dernières ne servent pas à restreindre les indemnités autorisées par la DRAS applicable.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
16.	2010-090	Relocalisation des dépendants	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit au déménagement de ses AM et EP au Canada aux frais de l'État en raison de la rupture du mariage et que les pouvoirs spéciaux du ministre ne s'appliquent pas dans les circonstances.
17.	2010-091	Frais d'hébergement, de repas et faux frais	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant avait choisi, pour des raisons personnelles, de ne pas demeurer en logement de type commercial, mais de résider chez sa fille; il n'avait donc pas le droit au remboursement de ses frais de repas.
18.	2010-092	Accommodement Équité procédurale Libération - Médicale	Accordé en partie	Le Comité a conclu que l'EA des CERM du plaignant était incomplet et déraisonnable puisque le plaignant n'avait pas bénéficié de l'équité procédurale, ce qui a mené à sa libération immédiate de la F rés, sans qu'on ait envisagé de lui accorder une période de maintien en poste. Le Comité a recommandé au CEMD de déclarer la libération du plaignant de la F rés nulle *ab initio* et d'ordonner qu'un nouvel EA soit mené à l'égard du plaignant (en tant que membre de la P rés) afin de déterminer s'il devrait être maintenu en fonction, pour une période maximale pouvant aller jusqu'à trois ans, ou s'il devrait être libéré pour raisons médicales et en être convenablement avisé.
19.	2010-093	Indemnité - Perte d'indemnités opérationnelles	Accordé	Le Comité a conclu qu'il était probable que le plaignant ait contracté une bactérie en Afghanistan et donc, qu'il était raisonnable de conclure que sa maladie découlait directement des conditions de son déploiement. Le Comité a recommandé qu'on verse au plaignant l'IPIO.
20.	2010-094	Traitement médical Gamme de soins	Rejeté	Le Comité s'est dit satisfait que les FC avaient pris des mesures raisonnables afin de veiller à ce que le plaignant ne contracte pas la tuberculose lors de son déploiement en Afghanistan, et lui ont même offert de procéder à des tests supplémentaires sans frais.
21.	2010-095	Harcèlement Mesures correctives	Accordé	Le Comité a jugé que le plaignant n'avait pas déposé de plainte de harcèlement officielle et que, par conséquent, il ne pouvait pas rendre de conclusion à cet égard. Le Comité a jugé que le contenu de la note divisionnaire concernant le plaignant ne portait pas sur les manquements sur le plan du rendement et de la conduite et était contradictoire à la revue du développement du personnel et au rapport d'appréciation du personnel du plaignant. Le Comité a recommandé que toute copie de la note divisionnaire soit retirée des dossiers du plaignant.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
22.	2010-096	Équité procédurale Libération	Accordé	Le Comité a conclu que le plaignant avait été libéré sans équité procédurale et a recommandé que sa libération soit considérée nulle *ab initio*, de façon à ce que sa relation d'emploi avec les FC soit réputée n'avoir jamais cessé.
23.	2010-097	Domicile Projeté	Rejeté	Le Comité a conclu qu'en vertu de l'article 209.973 (Exception – Libération à l'extérieur du Canada) des DRAS, les frais de relocalisation du plaignant à son DP à l'extérieur du Canada, ne devait pas « excéder les frais que l'État assumerait s'il déménageait au port de débarquement ou au point de la frontière canadienne le plus rapproché de son dernier lieu de service ».
24.	2011-001	Équité procédurale Relèvement de commandement	Accordé	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas bénéficié de l'équité procédurale lorsque toute la documentation, considérée par le cmdt dans sa prise de décision pour le relever de son commandement, ne lui avait pas été divulguée. Par conséquent, le Comité a conclu que la décision initiale devrait être écartée et qu'une nouvelle décision devrait être prise. Le Comité a recommandé que le grief soit accordé et que le redressement prévoie : compensation pour les bénéfices perdus; restauration (autant que possible) de la crédibilité, caractère et réputation du plaignant et restauration (autant que possible) de son plan de carrière.
25.	2011-002	Service de réserve classe B	Rejeté	Le Comité n'a pas pu conclure que le plaignant avait été traité injustement en raison du processus employé pour choisir un réserviste qui doterait temporairement le poste de la F rég.
26.	2011-003	Indemnité d'études	Rejeté	Le Comité a conclu que la question faisant l'objet du grief avait été réglée depuis que la plaignante avait transférée de la réserve à la F rég, car elle était maintenant admissible à l'indemnité d'études qui est normalement réservée aux membres de la F rég. Le Comité a recommandé le rejet du grief sans en décider du bien-fondé. Par ailleurs, le Comité a noté qu'il était heureux d'apprendre qu'une étude de faisabilité serait effectuée en vue d'offrir des programmes d'études à tous les réservistes.
27.	2011-004	Déménagement Droit de déposer des griefs	Pas qualité d'agir	Le Comité a conclu que, puisque le plaignant avait reçu tout ce à quoi il avait droit dans le cadre de sa réinstallation, il n'y avait plus de litige; le grief était donc réglé. Le Comité n'a trouvé aucune raison d'examiner davantage le bien-fondé du grief.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
28.	2011-005	Dispense Transfert et enrôlement	Rejeté	Le Comité a conclu que les examens menés à l'égard du dossier du plaignant afin d'établir s'il devait se voir accorder une dispense de formation étaient complets et équitables, et que la conclusion en découlant était raisonnable. Le Comité a également souligné que le plaignant s'est vu accorder une dispense relative à la qualification militaire de base, et qu'il serait d'autant plus important que le plaignant obtienne une qualification officielle en leadership des FC.
29.	2011-006	Reclassement Solde Promotion	Accordé en partie	Le Comité a conclu que la carrière du plaignant avait effectivement été mal gérée, à son détriment. En conséquence, le Comité a recommandé qu'une fois que le plaignant aura complété son cours de qualification dans son GPM, celui-ci soit promu au grade de lieutenant à compter du 10 janvier 2005 et au grade de capitaine à compter du 20 juin 2008.
30.	2011-007	Aide spéciale au transport quotidien	Rejeté	Le Comité a conclu que le paragraphe 4 de l'OAFC 209-28 indiquait qu'il était possible d'envisager d'accorder une indemnité lorsque les limites géographiques renferment un ancien et un nouveau lieu de service; cependant, le Comité a conclu que le paragraphe 4 ne s'appliquait pas en l'espèce étant donné qu'il y avait un seul secteur géographique pour la région.
31.	2011-008	Discrimination Fécondation in vitro	Accordé en partie	Le Comité a conclu que, comme l'avaient indiqué les tribunaux, le refus des FC de rembourser les IICS était injuste et discriminatoire. Le Comité a conclu qu'un redressement devait être accordé pour le refus des FC de rembourser les traitements, ce qui constitue un acte discriminatoire fondé sur le sexe. Le Comité a recommandé que les dépenses engagées par le plaignant relativement aux IICS lui soient remboursées. Cependant, le Comité a recommandé que le CEMD rejette la partie du grief liée aux coûts des traitements de FIV subis par la conjointe du plaignant.
32.	2011-009	Service de réserve classe B Trop-payé Recouvrement trop-payé	Accordé en partie	Le Comité a jugé que le plaignant n'avait pas le droit à une solde de service de réserve de Classe A ou B du 29 septembre au 11 novembre 2009 parce que son service n'avait pas été autorisé et que le plaignant n'exécutait aucune fonction autorisée dans l'unité d'affectation au cours de cette période. Le Comité a également conclu que le taux de recouvrement précipité du trop-payé était déraisonnable et inutilement sévère et que l'on aurait dû obtenir l'autorisation de prolonger la période de recouvrement au-delà de six mois conformément aux paragraphes 8, 9 et 10 de l'OAFC 203-3 (Prévention et détection des paiements en trop et recouvrement à même la solde).

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
33.	2011-010	Mesure Administrative	Accordé en partie	Le Comité a examiné chacun des sept incidents pour lesquels le plaignant avait reçu une PMG et a conclu que quatre de ces incidents n'étaient pas appuyés par des éléments de preuve dans le dossier et devaient par conséquent être retirés. Le Comité a conclu que les trois autres incidents démontraient que la plaignante avait omis de se conformer à une directive et que la PMG était justifiée et raisonnable. Le Comité a recommandé que le grief soit partiellement accueilli et que les quatre incidents non fondés soient retirés de la PMG; cependant, il a recommandé que la PMG modifiée demeure dans le dossier de la plaignante.
34.	2011-011	Rapport d'appréciation du personnel	Accordé en partie	Le Comité a recommandé que le CEMD accueille partiellement le grief, ordonne la modification de huit facteurs et attribue à la plaignante la recommandation promotion « Immédiate » plutôt que « Prête » pour une promotion. Le Comité a également recommandé que la section 6 du RAP soit remplie et que l'on détermine s'il y a lieu de convoquer un comité de promotion supplémentaire.
35.	2011-012	Rapport d'appréciation du personnel	Accordé en partie	Le Comité a recommandé que le grief soit partiellement accueilli et que l'évaluation du plaignant pour le FP 1 (Leadership) passe de « Normal » à « Au-dessus » de la moyenne.
36.	2011-013	Cessation du service de réserve de classe B Congé spécial	Accordé en partie	Le Comité a jugé que la seule raison pour laquelle le plaignant a présenté une demande de cessation prématurée de service était qu'il voulait être déployé en Afghanistan en service de réserve de classe C. Par contre, il semblerait que la chaîne de commandement du plaignant ait utilisé cette demande afin de résilier son service de réserve de classe B. Le Comité a recommandé que le CEMD offre au plaignant des conditions de service de réserve de classe B qui correspondent à son grade et à son expérience, à tout le moins pour un nombre de jours correspondant à la période qu'il aurait autrement servie.
37.	2011-014	Droits à la rente/ pension Réserve	Rejeté	Le Comité a jugé que le plaignant n'était pas admissible à titre de contributeur au sens de la partie I de la LPRFC parce qu'il n'avait pas accumulé le nombre de jours de service minimal requis (1 674) au cours d'une période de 60 mois à compter du 1er avril 1999.
38.	2011-015	Frais de courtage et honoraires d'avocat	Rejeté	Le Comité a jugé que le plaignant n'avait pas droit au remboursement des frais associés à la vente de sa maison selon le PRIFC; en effet, le plaignant avait été avisé par la société Brookfield Relocation Services qu'il n'aurait pas droit au remboursement des coûts associés à la vente de sa maison s'il la louait.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
39.	2011-016	Frais d'absence du foyer Restriction imposée	Rejeté	Le Comité a conclu que les réservistes en service de réserve de classe B, y compris le plaignant, n'avaient droit ni à une restriction imposée, ni aux FAF.
40.	2011-017	Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation Promotion	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant ne satisfaisait pas aux critères pour se voir accorder une promotion au grade intérimaire pendant la durée de l'affectation et que l'erreur concernant son remplacement ne lui accordait pas un tel droit.
41.	2011-019	Indemnité de maternité et parentale Recouvrement d'un trop-payé	Rejeté	Le Comité a conclu que la décision des FC de recouvrer l'IMAT et l'IPAR payées en trop était raisonnable et prise en conformité avec les politiques applicables. En ce qui concerne le plan de recouvrement, puisque la plaignante ne faisait plus partie de la force de réserve, il n'y avait plus aucun compte de paie d'où déduire les fonds. Par conséquent, le Comité a convenu que la plaignante devait rembourser la dette en un paiement forfaitaire.
42.	2011-020	Perte d'indemnité en raison de l'étendue de la région géographique	Accordé	Le Comité a conclu que le CEMD avait le pouvoir de déterminer quelles régions géographiques étaient incluses dans un lieu de service et que, par conséquent, il pouvait accueillir le grief et modifier la région géographique. Le Comité a formulé une recommandation de nature systémique au CEMD afin qu'il ordonne un nouvel examen de la zone géographique de la RCN en vue de créer plusieurs « lieux de service » plus petits au sein de la RCN.
43.	2011-021	Abandon de grade Situations impliquant plusieurs politiques applicables	Accordé	Le Comité a conclu que le plaignant aurait pu œuvrer à son grade effectif de major à partir du 1er avril 1993, date d'entrée en vigueur de l'Instruction 2/93 du QGDN – SMA (Per), puisque celle-ci contenait de nouvelles dispositions permettant à un militaire d'occuper un poste en tant que « surgradé ».
44.	2011-022	Échec à un cours	Rejeté	Le Comité a jugé que le retour à l'unité du militaire était raisonnable selon les circonstances, en raison des problèmes d'attitude et de comportement identifiés et des mesures correctives prises à son endroit.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
45.	2011-023	Examen administratif Contraintes à l'emploi pour raisons médicales Principe de l'universalité de service	Accordé en partie	Le Comité a recommandé que les CERM et la situation médicale du plaignant soient réévalués, et que davantage de renseignements soient demandés au médecin spécialiste civil traitant le plaignant afin de déterminer l'avenir de celui-ci au sein des FC.
46.	2011-024	Rapport d'appréciation du personnel Comités de sélection	Accordé	Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que les comités de sélection de 2009 et de 2010 chargés d'évaluer les militaires du même grade et du même métier que le plaignant soient complètement reformés et qu'il annule le critère d'évaluation qui consiste à attribuer des points pour les classements indiqués dans le RAP.
47.	2011-025	Garantie de remboursement pertes immobilières Programme de réinstallation intégrée	Accordé en partie	Le Comité a indiqué que le quartier du plaignant répondait à la définition de marché faible de la politique relative à la GRPI, en l'occurrence une « communauté où le marché du logement a baissé de plus de 20 pour cent » ce qui le rendait admissible au remboursement de la totalité de sa perte. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que la demande de GRPI du plaignant soit transmise au SCT, avec l'appui des FC, en vue de l'examen de la demande du plaignant visant à faire désigner sa communauté comme un marché déprimé et d'obtenir un remboursement de la totalité de la perte subie lors de la vente de sa maison.
48.	2011-026	Mesure administrative	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant ne possédait pas les compétences en leadership nécessaires pour assumer des responsabilités importantes dans le cadre d'une mission opérationnelle. Dans les circonstances, le Comité a conclu que la décision d'annuler la nomination du plaignant à un déploiement était justifiée et raisonnable.
49.	2011-027	Droit à la rente/ pension Prestations de pension	Rejeté	Le Comité a conclu qu'en vertu de la LPRFC et de ses règlements, le plaignant n'avait pas le droit de remplir le formulaire 106 afin de déduire ses années de service au sein de la Réserve supplémentaire. Ce formulaire ne s'applique pas aux réservistes et ne peut être utilisé pour déduire des années de service effectuées il y a plusieurs années.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
50.	2011-028	Service obligatoire Libération - Volontaire	Accordé	Le Comité a conclu qu'étant donné le rendement global de la plaignante au CMR, elle aurait dû faire l'objet d'une évaluation par le Comité d'évaluation des progrès (CEP) et une décision aurait dû être rendue à savoir si elle pouvait continuer au sein des FC. Bien que l'on ne puisse être certain de la décision qu'aurait rendue le CEP, le Comité était d'avis qu'une recommandation de libération obligatoire aurait été plus probable. Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief et que le motif de libération de la plaignante soit remplacé par le motif 5(d), soit une libération obligatoire sans obligation financière.
51.	2011-029	Indemnité différentielle transitoire de vie chère	Rejeté	Le Comité a conclu que le gel des taux d'IDTVC avait été autorisé par le CT et que le plaignant n'y avait pas droit. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne une révision des politiques afin de mettre en application la méthodologie transitoire qui devait réduire les prestations d'IDTVC ou de retourner à l'application de cette indemnité telle qu'elle était avant l'introduction de la méthodologie transitoire.
52.	2011-031	Rapport d'appréciation du personnel	Accordé en partie	Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir partiellement le grief et d'augmenter quatre FR et deux FP, ainsi que de modifier le narratif du texte afin qu'il reflète ces changements, selon les renseignements qui étaient disponibles au superviseur et à l'officier réviseur.
53.	2011-032	Indemnité différentielle transitoire de vie chère	Rejeté	Le Comité a jugé que le plaignant n'était pas admissible à recevoir une IDTVC. Cependant, le Comité a également conclu qu'il était injuste que certains militaires continuent de recevoir l'indemnité et d'autres non. Le Comité a également souligné que cette injustice ne se limitait pas à la RCN, mais à d'autres régions visées par l'IDTVC. Malgré la recommandation de rejeter le grief, le Comité a formulé une recommandation de nature systémique que le CEMD ordonne un examen du programme d'IDTVC pour déterminer la mise en œuvre complète ou non de l'indemnité, et ce, afin de rétablir l'équité en offrant les mêmes indemnités à tous les militaires affectés dans la même région.
54.	2011-033	Libération - Médicale	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant avait des CERM qui allaient à l'encontre du PUS et par conséquent, que la décision de le libérer était raisonnable.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
55.	2011-034	Mesure administrative	Accordé en partie	Le Comité a examiné les circonstances menant à chacune des mesures correctives, l'attribution apparemment aléatoire de PMG à d'autres officiers (certaines ont par la suite été annulées parce que les problèmes étaient mineurs et ne nécessitaient qu'une simple rencontre) ainsi que la déclaration du superviseur de la plaignante selon laquelle celle-ci avait fait preuve d'enthousiasme, de professionnalisme et de collaboration dans le cadre de l'entraînement et de la mission. Le Comité a conclu qu'il y avait un doute suffisant à l'égard de la justification et de l'administration des mesures correctives et que celles-ci devaient être annulées et retirées des dossiers de la plaignante.
56.	2011-035	Abus de pouvoir Mesure administrative Harcèlement Avertissement écrit	Accordé en partie	Le Comité a noté que le plaignant avait accepté l'AE et ne l'avait pas contesté. Par conséquent, le Comité n'a pas traité de cette question. En ce qui concerne la plainte de harcèlement, le Comité a noté qu'une enquête était toujours en cours au sujet de certaines allégations. Puisque le résultat de cette enquête pourrait encore faire l'objet d'un grief, le Comité a considéré qu'il serait prématuré de traiter de cette question. Le Comité n'était pas d'accord que le plaignant avait fait l'objet de deux mesures administratives pour le même incident et que son rapatriement était de nature punitive.
57.	2011-036	Rapport d'appréciation du personnel	Accordé en partie	Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir partiellement le grief à l'égard du RAP 2007/2008 et de modifier trois FR.
58.	2011-037	Rapport d'appréciation du personnel	Accordé	Le Comité a conclu que le narratif de la section 5 du RAP ne reflétait pas le potentiel véritable du plaignant. De plus, le Comité a conclu que les commentaires inscrits dans cette section contredisaient ce que le plaignant avait accompli en acceptant les fonctions d'un grade supérieur alors qu'il avait peu d'expérience dans son grade actuel.
59.	2011-038	Congé accumulé Paiement forfaitaire des congés accumulés	Rejeté	Le Comité a jugé qu'il était raisonnable et approprié pour les FC de reprendre les 15 jours de congé annuel versés au plaignant par erreur.
60.	2011-039	Libération Médicale	Accordé	Le Comité a indiqué que les représentations du plaignant n'avaient pas été prises en considération lors de l'EA et que sa condition médicale n'avait pas non plus été mentionnée. Compte tenu des circonstances, le Comité a conclu que la décision du DAGRCM de libérer le plaignant en vertu du motif 5(f) était déraisonnable. Le Comité a conclu qu'une libération pour raisons médicales aurait été plus appropriée.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
61.	2011-040	Conditions de service	Rejeté	Le Comité a indiqué que la structure des conditions de service liées au poste actuel du plaignant exigeait qu'un militaire effectuant un ED ind de 20 ans devait passer à un Ed ind de 25 ans, et l'instruction 05/05 du SMA (RH-Mil), le règlement relatif à la transition aux nouvelles conditions de service en vigueur à ce moment-là, ne prévoyait aucun ETD. Par conséquent, le Comité a conclu que le plaignant a été traité de manière juste et équitable lorsqu'on lui a demandé d'accepter les nouvelles conditions de service de son Ed ind de 25 ans.
62.	2011-041	Examen administratif Neutralité Libération - Obligatoire	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le plaignant n'aurait pas dû être libéré, mais a ajouté que le CEMD ne possède pas l'autorité d'ordonner la réintégration d'un militaire libéré à tort. Le Comité a recommandé que le CEMD reconnaisse que le plaignant n'aurait pas dû être libéré et que ses dossiers soient annotés en conséquence. Le Comité a aussi recommandé que le CEMD facilite le ré-enrôlement du plaignant, si tel est le souhait de ce dernier.
63.	2011-042			
64.	2011-043	Rapport d'appréciation du personnel	Rejeté	Le Comité a conclu que le RAP du plaignant reflétait adéquatement son rendement et son potentiel pour la période visée et que l'officier réviseur avait établi un juste équilibre entre le rendement du plaignant dans son unité et son rendement durant le cours afin de lui attribuer une note appropriée.
65.	2011-044	Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation	Accordé en partie	Jusqu'au 1 juin 2009, les politiques des FC prévoyaient clairement que lorsque des membres de la Réserve supplémentaire occupent un poste dans la F rég ou dans un élément de la F rés, ils doivent satisfaire aux mêmes normes opérationnelles que les membres de ces éléments. Le Comité a recommandé que le CEMD accorde au plaignant une promotion à un grade intérimaire de premier maître de 1re classe pour la période du 2 juin au 31 octobre 2009.
66.	2011-045	Frais d'absence du foyer Trop-payé	Accordé	Le Comité a conclu que le déménagement aux frais de l'État du plaignant en 1999 devait être annulé et que les FC devaient considérer le lieu de service précédent comme le dernier lieu de service où le plaignant et sa famille ont été déménagés aux frais de l'État. Par conséquent, selon le Comité, tous les bénéfices reliés aux mutations subséquentes du plaignant, incluant les FAF, doivent être recalculés comme si les P, AM et EP du plaignant étaient demeurés au lieu de service qui a précédé sa mutation de 1999.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
67.	2011-046	Avancement de carrière Promotion	Accordé	Le Comité a noté que le plaignant s'était vu refuser une promotion pour la seule raison qu'il n'avait pas été en mesure d'effectuer trois redressements assis durant son test EXPRES, à cause d'une condition médicale. Le Comité a recommandé que le CEMD dispense le plaignant de l'obligation de réussir le test EXPRES et ordonne sa promotion au grade de caporal.
68.	2011-048	Promotion	Accordé	Compte tenu de la performance du plaignant et de ses rapports d'appréciation du personnel, en particulier le fait qu'il avait assumé des fonctions d'un grade supérieur pour une longue période, le Comité a conclu qu'il satisfaisait aux conditions nécessaires pour une promotion accélérée. Dans l'éventualité que le CEMD ne soit pas en accord avec sa position, le Comité a recommandé, comme alternative, d'octroyer un GIDA au plaignant pour la période au cours de laquelle il avait assumé des fonctions de grade supérieur.
69.	2011-049	Avertissement écrit	Accordé	Le Comité a conclu que la mesure prise par le GPA NP, responsable du respect et de l'application du Code de déontologie de la police militaire, était suffisante dans les circonstances et que l'AÉ, qui n'apportait rien de plus, était arbitraire et démesuré.
70.	2011-050	Service de réserve de classe C Traitement médical	Rejeté	Le Comité a conclu que l'on ne pouvait pas accorder au plaignant une prolongation de son service de réserve de classe C conformément au message CANFORGEN 174/07. Le Comité a précisé que l'objectif de cette politique était d'aider les réservistes qui ont été blessés dans une zone de service spécial à guérir et à réintégrer le marché du travail.
71.	2011-051	Frais d'absence du foyer Personnes à charge	Rejeté	Le Comité a conclu que les enfants du plaignant n'étaient pas normalement sous sa garde et son contrôle, ni en droit ni dans les faits, depuis la date de sa séparation avec son épouse. Par conséquent, selon la définition des DRAS, le plaignant n'avait plus d'épouse ni d'enfants à sa charge. Par conséquent, il n'avait pas droit aux FAF.
72.	2011-052	Indemnité de mutation	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas le droit à une indemnité de mutation pour sa première affectation dans la F rég après son transfert de la réserve. Le Comité a recommandé que le DGRAS effectue un examen des dispositions des DRAS et du PRIFC relatives à l'indemnité de mutation lors d'un transfert ou d'un réenrôlement.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
73.	2011-053	Solde Transfert de la force de réserve à la force régulière	Rejeté	Le Comité a jugé que le service admissible de la plaignante avait été correctement calculé et qu'elle ne pouvait pas être rémunérée à l'échelon de solde 3.
74.	2011-054	Excuses	Rejeté	Le Comité a conclu que les actions et décisions des autorités des FC étaient raisonnables et justifiables dans les circonstances et a également conclu qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour corroborer toute allégation de malveillance ou de mauvaise foi. À l'exception d'un courriel qui aurait pu être mieux rédigé, le Comité n'a pas trouvé d'éléments de preuve selon lesquels la plaignante avait été la cible d'une campagne de détraction visant à la discréditer comme elle l'a prétendu.
75.	2011-055	Harcèlement	Accordé en partie	Le Comité a recommandé au CEMD de reconnaître qu'un des comportements du supérieur à l'égard de la plaignante, en ce qui concerne l'un des incidents, constituait du harcèlement. Le Comité a aussi recommandé au CEMD de vérifier si des mesures adéquates avaient été prises afin de restaurer un milieu de travail exempt de harcèlement et d'informer la plaignante, le cas échéant, qu'il était satisfait des mesures prises par la chaîne de commandement.
76.	2011-056	Comité d'évaluation des progrès Libération - Obligatoire	Rejeté	Même si le Comité a reconnu que la plaignante avait des problèmes médicaux, il a noté qu'il y avait plus d'éléments de preuve qu'il n'en fallait pour conclure que la plaignante ne réussissait pas à s'adapter à la vie militaire après avoir eu plusieurs occasions d'améliorer son attitude. Le Comité a conclu que le motif de libération 5(d) était approprié.
77.	2011-057	Entrée dans la zone de promotion Promotion Recrutement	Rejeté	Le Comité a été incapable de conclure que la formation du plaignant avait été injustement reportée par comparaison à ses pairs et a jugé que sa promotion au grade de capitaine à compter de la date à laquelle il a terminé la formation applicable à son groupe professionnel était raisonnable et conforme à la politique.
78.	2011-058	Frais de réinstallation	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le chapitre 12 du PRIFC n'exclut pas les déménagements lors du réenrôlement et ne limite pas son application aux membres actifs qui sont de nouveau affectés au Canada. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne le remboursement de tous les frais de déménagement du plaignant.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
79.	2011-059	Solde Conditions d'emploi pour réservistes	Accordé	Le Comité a conclu qu'il était inapproprié d'avoir demandé au plaignant de renoncer à son grade effectif de PM2 lorsqu'il a été embauché pour la première fois. Par conséquent, le Comité a jugé qu'étant donné que le plaignant était un PM2 et qu'il assumait les responsabilités associées à ce grade, il aurait dû être payé en conséquence.
80.	2011-060	Indemnités et prestations Programme de réinstallation intégrée	Rejeté	Le Comité a conclu que la plaignante n'avait pas droit à une augmentation de son financement sur mesure pour rembourser le coût excédentaire de la livraison; aucune disposition de la PRIFC ne prévoit de financement supplémentaire.
81.	2011-061	Promotion	Rejeté	Le Comité a conclu que le poste du plaignant était un poste de spécialiste. Selon l'OAFC 11-6, les officiers spécialistes ayant obtenu un brevet dans le cadre du PFUMR devaient accomplir un service militaire de trois ans avant de pouvoir être promus au grade de lieutenant (marine). Concernant la question de la promotion accélérée, le Comité a mentionné qu'au paragraphe 18 de l'OAFC 11-6, il est prévu qu'en ce qui a trait aux officiers occupant un poste de spécialiste, seuls ceux qui ont un grade de capitaine ou un grade supérieur sont admissibles à une promotion accélérée. Le Comité a donc jugé que le plaignant n'était pas admissible à une promotion accélérée.
82.	2011-062	Ancienneté comptant pour l'avancement	Rejeté	Le Comité a conclu que l'évaluation et reconnaissance des acquis avait été effectuée adéquatement et reflétait de manière juste le service militaire antérieur effectué par le plaignant, ses compétences et ses qualifications. Le Comité a jugé que le grade et les crédits accordés au plaignant étaient appropriés et conformes à la politique.
83.	2011-063	Évaluation et reconnaissance des acquis Promotion	Rejeté	Le Comité a conclu que le processus d'entrée en vigueur de la promotion du plaignant, bien qu'il ne soit pas déraisonnable, aurait pu être exécuté autrement. Cependant, le Comité a ajouté que la date de la promotion a été devancée au plus tôt possible, ce qui était avantageux pour le plaignant.
84.	2011-064	Aide temporaire à la double résidence	Accordé	Le Comité a conclu que l'intérêt hypothécaire et la pénalité pour acquittement anticipé de l'hypothèque du plaignant devaient être recalculés en fonction du montant réel du paiement intégral de son hypothèque.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
85.	2011-065	Dépenses de transport Respect des procédures/ politiques	Rejeté	Le Comité a conclu qu'en utilisant sa carte de crédit personnelle pour louer un véhicule, le plaignant a annulé la protection offerte par le gouvernement fédéral et a signé un nouveau contrat personnel avec l'entreprise de location. Le Comité a conclu que les FC n'avaient pas à assumer les coûts découlant de l'accident automobile.
86.	2011-066	Mesure administrative Normes de qualification	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant avait échoué le test EXPRES pour des raisons indépendantes de sa volonté et donc, que la décision du cmdt de lui octroyer une PMG était déraisonnable. Quant au deuxième échec, le Comité a conclu que celui-ci était strictement attribuable au plaignant et, par conséquent, il méritait une PMG tel que l'exige la DOAD 5023-2.
87.	2011-067	Transfert de catégorie de service Solde Trop-payé/Remise d'une dette	Accordé	Le Comité a reconnu que la relation entre les militaires et la Couronne n'est pas de nature contractuelle; cependant, le Comité a jugé que la Couronne devrait honorer ses engagements. Le Comité a conclu qu'une erreur dans l'administration de la solde a été effectuée mais qu'il serait déraisonnable et injuste de recouvrer ce trop-payé auprès de la plaignante et des autres militaires à qui on a attribué un taux de solde erroné lors de leur transfert. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que les autorités ministérielles préparent une soumission au CT recommandant la remise de la dette de la plaignante et de tous les autres militaires dans la même situation. De plus, le Comité a recommandé que le recouvrement du trop-payé cesse en attendant la décision du gouverneur en conseil.
88.	2011-068	Harcèlement Évaluation de situation	Rejeté	Lorsqu'il a évalué la preuve au dossier, le Comité a conclu que la décision de l'agent responsable de ne pas ordonner une autre enquête relativement aux allégations de harcèlement de la plaignante à l'encontre de son cmdt était raisonnable dans les circonstances.
89.	2011-069	Réenrôlement Résidence principale	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit aux indemnités de déménagement pour les dépenses engagées avant son transfert dans la F rég.
90.	2011-070	Conditions médicales Limitations d'emploi médicales	Rejeté	Compte tenu de la nature du problème médical précis et des responsabilités du plaignant, le Comité a conclu que les CERM étaient nécessaires et raisonnables et qu'elles ne pouvaient être éliminées sans risque.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
91.	2011-071	Mesures correctives Équité procédurale Harcèlement	Accordé en partie	Le Comité a conclu qu'une nouvelle PMG devait être donnée au plaignant, laquelle doit contenir une description claire du manquement aux normes de conduite et des mesures que le plaignant doit prendre pour corriger celui-ci.
92.	2011-072	Recouvrement paiement en trop/ Remise d'une dette	Accordé en partie	Le Comité a conclu qu'il était déraisonnable et inéquitable de recouvrer la somme totale du trop-payé. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne aux autorités appropriées de préparer une soumission au CT afin que la moitié de la dette du plaignant soit remise.
93.	2011-073	Ancienneté comptant pour l'avancement	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le CEMD ne pouvait reconnaître aucune compétence supplémentaire pertinente ayant une valeur militaire autre que celles directement associées aux qualifications qui ont été accordées au plaignant lors de son réenrôlement.
94.	2011-074	Catégorie de prime de rendement Service de réserve de classe B Réclamations contre la Couronne	Rejeté	Le Comité a conclu que la plaignante s'était fiée à l'information fournie par les autorités des FC et qu'il était légitime pour elle de s'attendre à commencer à travailler à la date prévue dans l'offre d'enrôlement. La plaignante a été sans emploi pendant 43 jours, sans que ce ne soit de sa faute. Le Comité a noté, cependant, que la réparation demandée constituait une réclamation contre la Couronne et que l'autorité appropriée pour trancher de telles questions était le DRCAC.
95.	2011-075	Rapport d'appréciation du personnel	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait présenté aucun élément de preuve pour justifier l'augmentation des notes attribuées dans son RAP. Sans élément pour appuyer l'attribution de meilleures notes, le Comité n'a pu conclure que le RAP ne reflétait pas adéquatement le rendement et le potentiel du plaignant pendant la période en question.
96.	2011-076	Dissocier les vivres et le logement	Accordé	Le Comité était d'avis que les appareils électroménagers, installés sur le comptoir et mis à la disposition du plaignant, bien qu'ils soient plus petits qu'une cuisinière conventionnelle, permettaient de répondre à la définition d'une cuisinière. Quant à la question de l'élimination du lien entre les vivres et le logement, le Comité a conclu que la situation du plaignant satisfaisait aux exigences du CANAIRGEN 012/09 puisque le plaignant avait accès à une cuisine complète.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
97.	2011-077	Abandon de grade	Accordé	Le Comité a conclu que l'abandon du grade, exigé par la politique relative au programme militaire d'études, n'est pas une exigence du CT et que conformément à l'ORFC 11.12, l'abandon de grade ne pouvait avoir lieu que lorsqu'un militaire demande un abandon de grade et que l'autorité appropriée (le MDN, le CEMD ou un SMA désigné) en accorde la permission. Puisque le retour rétroactif à un grade inférieur ne pouvait être maintenu, le Comité a recommandé que le CEMD annule le retour du plaignant au grade de capitaine, et ordonne la restauration de la solde du plaignant au taux correspondant au grade de major pendant la période du programme militaire d'études.
98.	2011-078	Promotion Reclassement obligatoire	Rejeté	Le Comité a conclu que les officiers qui ont le grade de sous-lieutenant et qui, après avoir échoué une formation, ont été mutés dans un autre groupe professionnel militaire, verront la DEZP du grade de lieutenant modifiée en fonction de la date de la mutation. Le Comité a conclu que la décision fixant au cours du mois de février 2007 la date d'entrée dans la zone de promotion au grade de lieutenant était raisonnable.
99.	2011-079	Cessation du service de réserve de classe B	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le Code de discipline militaire ne s'appliquait pas, étant donné que le plaignant n'effectuait pas son service militaire au moment de ses arrestations; cependant, en tant que militaire, le plaignant n'avait d'autre choix que de signaler le fait qu'il avait été arrêté. Selon le Comité, les FC n'auraient pas dû mettre fin au service en classe B du plaignant mais, elles auraient plutôt dû l'assigner à des fonctions administratives jusqu'à ce que l'enquête soit terminée.
100.	2011-080	Réserve Respect des procédures/ politiques	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le processus d'embauche n'avait pas été suivi conformément à la politique puisqu'aucun avis d'au moins 30 jours à propos d'une opportunité de service de réserve de classe B de plus de 90 jours n'avait été publié et qu'aucun concours n'a été tenu pour combler le poste. Le Comité a recommandé que le poste soit annoncé lorsque la durée de l'emploi du titulaire actuel serait terminée, offrant ainsi l'occasion au plaignant de présenter sa candidature pour le poste.
101.	2011-081	Avertissement écrit Revue du développement du personnel	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le plaignant aurait dû recevoir une PMG préalablement à un AÉ. Par ailleurs, le Comité a conclu que la PMG concernant les compétences en leadership du plaignant devrait être retirée de son dossier car il n'avait jamais formellement été mis en garde par sa chaîne de commandement concernant ce manquement, ni n'avait reçu aucun mentorat pour améliorer ces compétences contrairement à ce qu'on lui avait laissé entendre. Le Comité a conclu que la PMG concernant le manque de dévouement était justifiée car le plaignant avait reçu un avertissement préalable à ce sujet.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
102.	2011-083	Frais d'absence du foyer	Accordé en partie	Le Comité a recommandé que les FAF versés au plaignant après son mariage et pendant sa nouvelle affectation ne soient pas recouvrés.
103.	2011-084	Aide pour obligations familiales / Définition de personne à charge	Rejeté	Le Comité a conclu qu'il était déraisonnable de s'attendre à ce qu'un étudiant à temps plein âgé de 18 ans, qui travaille, comme c'est le cas de la fille de la plaignante, s'occupe de ses jeunes frères et sœurs pendant une période prolongée. Le Comité a estimé qu'il était injuste et déraisonnable que les FC ne remboursent pas un militaire pour les frais de garde d'enfants et les services d'auxiliaires pour les jeunes enfants parce qu'une personne de 18 ans réside avec lui ou elle. Bien que le Comité ait recommandé que le CEMD rejette le grief, il a également recommandé que le règlement soit modifié afin de prévoir que les militaires soient admissibles au remboursement des services de garde d'enfants même si une personne à charge de 18 ans réside avec eux.
104.	2011-085	Transfert de catégorie de service Solde Programme spécial d'attribution de commission	Rejeté	Le Comité a conclu que la plaignante avait été mutée de façon appropriée conformément au PSAC et que l'occupation de la plaignante n'était pas considérée comme faisant partie d'un groupe professionnel de spécialistes en ce qui a trait à la question de la rémunération.
105.	2011-086	Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation	Accordé	Le Comité a mentionné que la politique sur la rémunération d'intérim pour les colonels et les officiers ayant un grade supérieur était fondée sur la politique du SCT sur la rémunération d'intérim des cadres et que cette politique prévoyait que le militaire ne peut recevoir de rémunération d'intérim que s'il a occupé le poste intérimaire pendant un minimum de 90 jours. En conséquence, le Comité a jugé que le même principe devrait s'appliquer aux militaires qui ont un grade inférieur à celui de colonel et que le plaignant satisfaisait à cette exigence.
106.	2011-087	Traitement médical	Accordé en partie	Le Comité a conclu que les Services de santé des FC n'avaient pas refusé de prodiguer le soutien et les soins médicaux de base à la plaignante. Le Comité a cependant recommandé que le CEMD ordonne au chef du personnel militaire/directeur général des Services de santé des FC et à la plaignante de collaborer dans la mise sur pied d'une équipe de gestion de cas et dans la gestion des besoins prothétiques de la plaignante, incluant l'entretien et les dépenses afférentes.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
107.	2011-088	Rapport d'appréciation du personnel	Accordé	Le Comité a comparé les notes des FR au texte narratif du RAP du plaignant et a conclu que le pointage attribué était essentiellement basé sur un incident et n'était pas représentatif de la période visée par le RAP. Le Comité a recommandé qu'un nouveau RAP, prenant en compte toute la période visée, soit écrit.
108.	2011-089	Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation	Accordé	Le Comité a recommandé au CEMD de dispenser le plaignant de l'application des conditions relatives à la date d'entrée dans la zone de promotion et à la qualification intermédiaire en leadership et de lui accorder une promotion à un grade intérimaire pendant la durée de l'affectation au grade d'adjudant pour la période de trois ans pendant laquelle il a occupé un poste d'adjudant.
109.	2011-090	Rapport d'appréciation du personnel	Accordé en partie	Le Comité a conclu que, à l'exception d'une note relative à un des FR et une note relative à un des FP, le RAP du plaignant illustrait fidèlement son rendement et son potentiel.
110.	2011-091	Transfert de catégorie de service Solde Trop-payé/Remise d'une dette	Accordé	Le Comité a conclu qu'il serait déraisonnable et injuste de recouvrer ce trop-payé auprès de la plaignante et des autres militaires à qui on a attribué un taux de solde erroné lors de leur transfert. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que les autorités ministérielles préparent une soumission au CT recommandant la remise de la dette de la plaignante et de tous les autres militaires dans la même situation. De plus, le Comité a recommandé que le recouvrement du trop-payé cesse en attendant la décision du gouverneur en conseil.
111.	2011-092	Congé annuel Indemnités d'affectation temporaire Indemnité d'isolement	Accordé	Le Comité a conclu que le plaignant aurait dû être affecté temporairement au poste isolé, étant donné que les avantages sociaux en question visaient à offrir une compensation pour les conditions environnementales difficiles que vivait le plaignant, quelles que soient les modalités appliquées pour l'envoyer au poste isolé. Le Comité a recommandé que le plaignant soit affecté temporairement de façon rétroactive au poste isolé pour la période visée, et qu'il reçoive tous les avantages sociaux afférents.
112.	2011-093	Transfert de catégorie de service Solde Trop-payé/Remise d'une dette	Accordé	Le Comité a conclu qu'il serait déraisonnable et injuste de recouvrer ce trop-payé auprès de la plaignante et des autres militaires à qui on a attribué un taux de solde erroné lors de leur transfert. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que les autorités ministérielles préparent une soumission au CT recommandant la remise de la dette de la plaignante et de tous les autres militaires dans la même situation. De plus, le Comité a recommandé que le recouvrement du trop-payé cesse en attendant la décision du gouverneur en conseil.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
113.	2011-094	Frais d'absence du foyer Trop-payé/Remise d'une dette	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le montant du trop-payé représentait une large dette à rembourser pour quiconque, qu'il n'y avait pas d'éléments de preuve à l'effet que le plaignant avait été de mauvaise foi, qu'il avait été franc avec ses supérieurs à l'égard de sa situation et, qu'il ne s'était pas enrichi avec les FAF reçus. Au contraire, cet argent avait servi à payer pour ses vivres et logement alors qu'il était séparé de sa famille. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne que les autorités ministérielles préparent une soumission au CT recommandant la remise de la dette du plaignant et de tous les autres militaires dans la même situation. De plus, le Comité a recommandé que le recouvrement du trop-payé cesse en attendant la décision du gouverneur en conseil.
114.	2011-095	Harcèlement Évaluation de situation	Rejeté	Le Comité était d'avis que si les allégations du plaignant, telles que formulées, se révélaient avérées, elles constitueraient du harcèlement. Cependant, selon les renseignements supplémentaires obtenus au cours de l'examen du grief, le Comité a conclu que l'auteur des mesures auxquelles le plaignant s'est opposé avait exercé sa fonction de supervision de manière légitime et que sa décision était raisonnable. Par conséquent, le Comité a conclu qu'une enquête en matière de harcèlement n'était ni nécessaire ni appropriée.
115.	2011-096	Autorisation de congé	Rejeté	Le Comité a conclu que le fait de remplacer les permissions par des congés spéciaux n'aurait aucun effet sur la détermination de la date de retraite du plaignant.
116.	2011-097	Mise en garde et surveillance	Accordé en partie	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas reçu un avis d'intention d'entreprendre une MG et S ainsi qu'un délai raisonnable pour soumettre ses représentations, deux procédures qui doivent être observées lors de l'émission d'une MG et S, selon la DOAD 5019-4, Mesures correctives. Par conséquent, le Comité a conclu que la MG et S devait être annulée. Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner la substitution de la MG et S par une PMG pour manquement à une norme de conduite.
117.	2011-098	Indemnité - Perte d'indemnités opérationnelles Rapatriation	Accordé	Le Comité a conclu que les brûlures du plaignant résultaient de son service militaire puisqu'il était bien connu que les militaires faisant partie d'équipages doivent régulièrement cuisiner leurs repas et que cette corvée faisait partie intégrante de leurs tâches. Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas fait preuve de négligence car il n'avait fait que reproduire les actions du cmdt de section et obéir à ses ordres. Le plaignant avait donc droit de recevoir l'IPIO.
118.	2011-099	Libération - Médicale Limitation d'emploi médicale	Rejeté	Le Comité a conclu que le dossier du plaignant avait été traité conformément aux politiques applicables et que la décision de le libérer pour des raisons médicales était raisonnable.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
119.	2011-100	Frais de service d'entretien	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit au remboursement de ses frais pour services d'entretien car il n'avait pas fait appel aux services d'une entreprise commerciale, tel que l'exigent les règlements applicables.
120.	2011-101	Programme de réinstallation intégré Frais d'hébergement, de repas et faux frais	Rejeté	Le Comité a indiqué que le PRIFC prévoit que les militaires doivent s'assurer de déménager d'une résidence à l'autre afin que les frais d'hébergement, de repas et faux frais en cours de déplacement soient les moindres possibles. Par conséquent, le Comité a conclu que les dépenses supplémentaires du plaignant en cours de déplacement avaient, à juste titre, été remboursées à partir du financement personnalisé.
121.	2011-102	Programme de réinstallation intégré Frais d'hébergement, de repas et faux frais Prime d'assurance-prêt hypothécaire	Rejeté	Le Comité a indiqué que bien que le PRIFC permette le remboursement de dépenses supplémentaires en matière d'hébergement, de repas et faux frais en cours de déplacement si le déménagement porte-à-porte n'a pu être effectué dû à des circonstances hors du contrôle du militaire, le CANFORGEN 130/09 semble appliquer une norme différente, permettant un remboursement si le militaire peut démontrer qu'il a « déployé tous les efforts raisonnables» pour organiser un déménagement porte-à-porte. Le Comité a conclu que la norme appropriée était celle du PRIFC mais que ce critère était appliqué de façon trop restreinte. De plus, le Comité a conclu que bien que le plaignant ait « déployé tous les efforts raisonnables » pour organiser un déménagement porte-à-porte, il ne pouvait conclure que le plaignant rencontrait le critère plus restreint du PRIFC. Par conséquent, le Comité a conclu que le plaignant n'était pas admissible à ce remboursement à partir de la composante de base.
122.	2011-103	Promotion Rapport d'appréciation du personnel	Rejeté	Le Comité a indiqué, à la lumière du service à temps partiel de la Première réserve, qu'il n'est pas rare que des réservistes en classe A soient employés dans des postes surgradés et qu'une telle pratique ne nécessitait, ni justifiait une promotion. Le Comité a conclu qu'il ne serait pas approprié d'exercer la discrétion du CEMD pour passer outre au discernement du cmdt et recommander la promotion du plaignant.
123.	2011-104	Rapport d'appréciation du personnel	Accordé en partie	Le Comité a conclu que certains FR et FP du plaignant étaient insuffisants et devaient être augmentés. À la lumière des changements importants apportés au RAP, le Comité a recommandé que le CEMD ordonne la révision du dossier du plaignant afin de déterminer si la tenue d'un conseil de sélection supplémentaire était requise.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
124.	2011-105	Rapport d'appréciation du personnel	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas présenté une preuve concrète pour étayer une majoration de notes dans le RAP. Le Comité a reconnu que le plaignant n'avait reçu qu'une seule RDP durant la période visée; toutefois, selon le Comité, ceci n'avait pas pour effet d'annuler le RAP.
125.	2011-106	Évaluation et reconnaissance des acquis Ancienneté comptant pour l'avancement	Rejeté	Le Comité a conclu que les qualifications et les aptitudes civiles du plaignant avaient fait l'objet de crédits appropriés dans le cadre de l'ÉRA et qu'elles avaient été adéquatement reconnues et créditées en termes d'ACA et de taux de solde.
126.	2011-107	Rapport d'appréciation du personnel	Rejeté	Le Comité a conclu que le plaignant avait bénéficié suffisamment de rétroaction durant l'année afin d'évaluer et de corriger ses manquements. Le Comité a ajouté que l'absence d'une RDP, en soi, ne justifiait pas la modification des notes du RAP.
127.	2011-108	Libération - Conduite/ Performance	Accordé	Le Comité a indiqué qu'il était possible de placer un militaire en MG et S plus d'une fois pour le même manquement. Le plaignant a reçu deux MG et S pour n'avoir pas atteint la norme minimale de condition physique. Le Comité a conclu que le plaignant, bien qu'il ait échoué au premier essai de son test EXPRES à mi-chemin de sa période de MG et S, il avait atteint la norme avant la fin de la période de surveillance de la MG et S. Le Comité a recommandé que les dossiers du plaignant soient corrigés afin de démontrer qu'il a été libéré par erreur.
128.	2011-109	Équité procédurale Libération - Obligatoire Libération - Conduite/ Performance	Accordé en partie	Le Comité n'a trouvé aucun élément de preuve à l'effet que le plaignant ne comprenait pas la nature et le caractère de ses actes lors de la perpétration de l'infraction. Puisque le plaignant a été condamné pour une infraction grave par un tribunal civil, le Comité a conclu que l'item de libération était raisonnable et n'a pu trouver de justification pour la modification de celui-ci.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
129.	2011-111	Frais d'absence du foyer Recouvrement Trop-payé/Remise d'une dette	Accordé	Le Comité a conclu que la mère du plaignant se qualifiait comme personne à charge. De plus, le Comité a conclu que, à part les définitions, des éléments de preuve au dossier prouvent que les parents « résidaient normalement » avec le plaignant depuis plusieurs années, et que dans les faits, ces derniers dépendaient de lui pour le logement, les vivres et les autres nécessités de la vie. Par conséquent, le Comité a conclu que le plaignant était admissible aux FAF pendant la période de son affectation. Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief en ordonnant que le recouvrement du trop-payé cesse immédiatement et que les argents recouvrés soient remboursés au plaignant.
130.	2011-112	Mesure administrative Équité procédurale	Accordé	Le Comité a indiqué que le devoir d'équité procédurale requiert qu'une personne soit informée du cas retenu contre elle et que l'opportunité de faire des représentations lui soit offerte avant qu'un décideur ne rende une décision qui affectera les droits et privilèges de cette personne. Le Comité a jugé que la réassignation du plaignant à d'autres fonctions ne pouvait être considérée comme une décision de gestion de carrière et a conclu que sa réaffectation a plutôt résulté en une sanction administrative ou une pénalité. Le Comité a recommandé que le CEMD reconnaisse le caractère hâtif et déraisonnable de la décision de réassigner le plaignant et que le traitement subi par le plaignant était inapproprié. Le Comité a aussi recommandé que le plaignant soit réassigné, dès que possible, à un poste de type opérationnel, tenant compte de son grade et de son expérience.
131.	2011-113	Indemnités de déménagement Honoraires d'avocats	Rejeté	Le Comité a conclu que la vente de la résidence du plaignant et le moment du déménagement de sa famille n'étaient pas directement reliés à l'affectation du plaignant.
132.	2011-114	Frais d'absence du foyer Recouvrement Trop-payé/Remise d'une dette	Accordé	Le Comité a conclu que, bien que le plaignant ait cessé d'assumer les dépenses reliées à la résidence principale à l'ancien lieu de service et ait déménagé sa conjointe pour qu'elle réside avec ses parents, il avait tout de même droit à recevoir l'indemnité des FAF pour la période après la vente de sa résidence jusqu'à son affectation subséquente.

	No dossier CGFC	Sujet(s) du grief	Résultat	Sommaire des C et R du Comité
133.	2011-121	Programme de réinstallation intégré Prime d'assurance emprunt hypothécaire	Accordé	L'article 8.1.03 du PRIPC prévoit que les militaires peuvent réclamer des avantages telle l'AEH si la date de vente ou d'achat de la résidence est au plus un an avant ou deux ans après la date du changement d'effectif. Le Comité a conclu que le libellé de ce délai était différent de la version anglaise plus restrictive de l'article 8.3.10. Le Comité a recommandé que le CEMD ordonne le remboursement des coûts associés à l'AEH du plaignant. Le Comité a aussi fait une recommandation d'ordre systémique afin que les versions française et anglaise de l'article 8.3.10 du PRIFC soient réconciliées, et que l'intention de la version anglaise soit reconsidérée et éclaircie.
134.	2011-125	Indemnité de mutation Transfert de la force de réserve à la force régulière	Accordé	Le Comité a conclu que le plaignant a été employé et a accompli ses fonctions à Gagetown, son premier lieu de service. Le Comité a par la suite conclu que l'affectation subséquente du plaignant à Trenton constituait son second lieu de service où il a été employé après son transfert à la F rég. Le Comité a conclu que le plaignant avait droit à l'indemnité de mutation pour son affectation de Gagetown à Trenton.

ACA Ancienneté comptant pour l'avancement

AE Avertissement écrit

AEH Assurance d'emprunt hypothécaire

AI Autorité initiale

AM et EP Articles ménagers et effets personnels

APH Prime d'assurant-prêt hypothécaire

ASTQ Aide spéciale au transport quotidien

ATDR Aide temporaire à la double résidence

CANAIRGEN Message général de la Force aérienne du Canada

CANFORGEN Message général des Forces canadiennes

CEMD Chef d'état-major de la Défense

CEP Comité d'évaluation des progrès

CERM Contraintes à l'emploi pour raisons médicales

CMDT Commandant

CMR Collège militaire royal du Canada

CPR Catégorie de prime de rendement

CS Conditions de service

CT Conseil du Trésor

DAGRCM Directeur – Administration et gestion des ressources (Carrières militaires)

DEZP Date d'entrée dans la zone de promotion

DGAGFC Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes

DGRAS Directeur général – Rémunération et avantages sociaux

DOAD Directives et ordonnances administratives de la défense

DP Domicile Projeté

DRAS Directives sur la rémunération et les avantages sociaux

DRASA Directeur – Rémunération et avantages sociaux (Administration)

DRCAC Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles

EA Examen administratif

ED ind Engagement de durée indéterminée

ERA Évaluation et reconnaissance des acquis

EXPRES Prescription d'exercices

F rés Force de réserve

FAF Frais d'absence au foyer

FC Forces canadiennes

FIV Fécondation in vitro

FP Facteurs de potentiel

FR Facteurs de rendement

GC Gouverneur en conseil

GIDA Grade/solde intérimaire pendant la durée de l'affectation

GPA NP Grand Prévôt adjoint des normes professionnelles

GPM Groupe professionnel militaire

GRPI Garantie de remboursement des pertes immobilières

ID SGPM Instruction spécialisée propre à l'identification de la structure des groupes professionnels militaires

IDTVC Indemnité différentielle transitoire de vie chère

IICS Injection intra cytoplasmique d'un spermatozoïde

IMAT-IPAR Indemnité de maternité et parentale

IP Indemnité de plongée

IPIO Indemnité – Perte d'indemnités opérationnelles

LDN Loi sur la Défense nationale

LPRFC Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes

MDN Ministre de la défense nationale

MG et S Mise en garde et surveillance

NEM Neutralisation des explosifs et munitions

NMCP Norme minimale de condition physique

OAFC Ordonnances administratives des Forces canadiennes

P rés Première réserve

PFUMR Programme de formation universitaire – Militaires du rang

PMG Première mise en garde

PRI FC Programme de réinstallation intégrée

PSAC Programme spécial d'attribution de commission

PUS Principe de l'universalité du service

QGDN Quartier général de la Défense nationale

QIL Qualification intermédiaire en leadership

RAP Rapport d'appréciation du personnel

RCN Région de la capitale nationale

RDP Développement du personnel

RECLO Reclassement obligatoire

RI Restriction imposée

SCT Secrétariat du Conseil du Trésor

SEPFC Système d'évaluation du personnel des Forces canadiennes

SMA Sous-ministre adjoint

SMA (Per) Sous-ministre adjoint (Personnel)

SMA (RH-Mil) Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

SO Service obligatoire

Svc S FC Services de santé des Forces canadiennes

TCS Transfert de catégorie de service

RECOMMANDATIONS PRÉSENTÉES AU JUGE LESAGE

En août 2011, le Comité a présenté dix recommandations à l'honorable Patrick LeSage, juge en chef à la retraite chargé par le ministre de la Défense nationale d'effectuer le deuxième examen indépendant du projet de loi C-25. Le mémoire remis par le CGFC au Juge LeSage est affiché dans son intégralité sur le site Web du Comité : **www.cgfc-cfgc.gc.ca**. Voici les dix recommandations du Comité :

Le droit de déposer un grief :

- Le Comité a recommandé que la version anglaise de l'alinéa 29(2)c) de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et du paragraphe 7.01(1) des ORFC soit modifiée afin de prévoir qu'une question ou un cas exclus[1] par règlement du gouverneur en conseil ne peut faire l'objet d'un grief afin d'éviter toute interprétation fautive.

L'autorité de dernière instance :

- Le Comité a recommandé de modifier l'article 29.11 de la LDN afin d'autoriser une entité, à l'extérieur de la chaîne de commandement des FC, à agir à titre d'autorité de dernière instance dans les cas peu nombreux et exceptionnels où un acte, une décision ou une omission du CEMD est en cause.
- Le Comité a recommandé que le pouvoir conféré par la loi au CEMD en tant qu'autorité de dernière instance soit modifié de façon à lui déléguer des pouvoirs financiers appropriés. Cela lui permettrait de rendre une décision quant à la compensation financière lorsque cette forme de redressement est demandée.

Examen externe pour tous les griefs qui atteignent le niveau de l'autorité de dernière instance :

- Le Comité a recommandé que la loi soit modifiée afin de prévoir que tous les griefs non réglés soient renvoyés au Comité avant que l'autorité de dernière instance ne rende une décision.

1 L'alinéa 29(2)c) de la LDN stipule, dans sa version anglaise : « There is no right to grieve in respect of... a matter or case prescribed by the Governor in Council (GIC) in regulations. » Cela a conduit des autorités initiales à rejeter d'emblée des griefs. Dans plusieurs C et R, le Comité a expliqué que cet alinéa n'empêchait pas les militaires de présenter des griefs pour des questions régies par des règlements du gouverneur en conseil, mais permettait plutôt à ce dernier d'exclure expressément, par règlement, des questions ou des cas du processus des griefs. À cet égard, la version française est plus précise et stipule : Ne peuvent toutefois faire l'objet d'un grief...les questions ou les cas exclus par règlement du gouverneur en conseil. »

Délégation des pouvoirs, obligations et fonctions de l'autorité de dernière instance :

- Le Comité a recommandé que la loi soit modifiée afin de préciser que l'officier à qui le CEMD délègue ses pouvoirs, ses obligations et ses fonctions possède un grade supérieur au grade de l'officier dont la décision fait l'objet du grief.
- Le Comité a recommandé que la loi soit modifiée afin de prévoir que le délégué qui agit en tant qu'autorité de dernière instance ne soit pas l'officier qui administre le processus de traitement des griefs pour le CEMD.

Les membres du Comité :

- Le Comité a recommandé de modifier l'article 29.16[2] en abrogeant complètement le paragraphe 10.
- Le Comité a recommandé de modifier le paragraphe 29.16(4) de la LDN afin d'inclure une mesure transitoire qui permettrait aux membres dont le mandat expire de terminer les dossiers qui leur ont été assignés.

Le pouvoir d'assignation :

- Le Comité a recommandé que l'article 29.21 de la LDN soit modifié afin qu'il puisse exiger d'une tierce partie, au moyen d'une assignation, qu'elle produise des documents sans avoir à tenir une audience.

Le rapport annuel :

- Le Comité a recommandé que le paragraphe 29.28(1) de la LDN soit modifié afin que son rapport annuel vise les activités menées au cours de l'exercice financier plutôt qu'au cours de l'année civile.

2 Le paragraphe 29.16(10) prévoit qu'un officier ou un militaire du rang peut être nommé membre du Comité. Bien qu'aucune nomination de ce type n'ait jamais été faite, le Comité est d'avis que cela ne devrait pas être envisageable, compte tenu de son rôle d'organisme externe.

ANNEXES

MODÈLE LOGIQUE

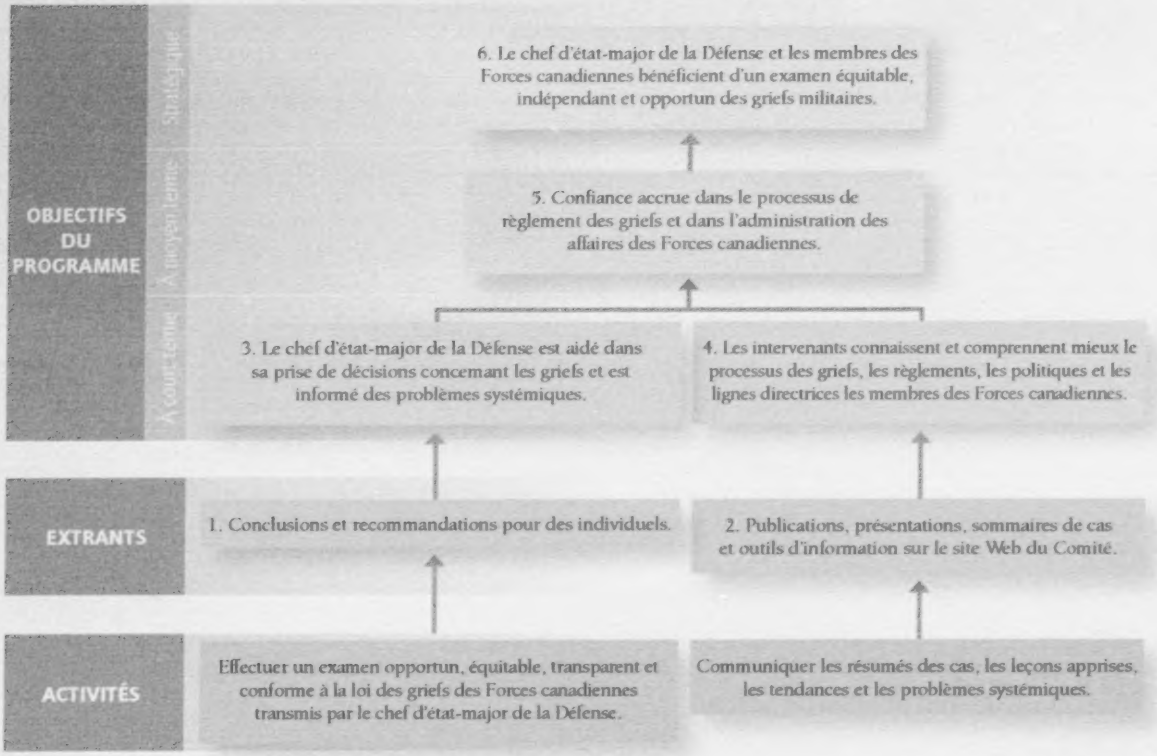


TABLEAU FINANCIER

Dépenses prévues 2011-2012 (en dollars)

Salaires et autres frais associés au personnel	3 822 157
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employés	623 000
Sous-total	**4 445 157**
Autres dépenses opérationnelles	1 630 000
Total des dépenses prévues	6 075 157

En date du 31 décembre 2011. Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

MEMBRES ET PERSONNEL DU COMITÉ

PRÉSIDENT

Bruno Hamel

M. Hamel a été nommé président du Comité le 2 mars 2009. Officier retraité des Forces canadiennes, il possède une longue et vaste expérience du processus de règlement des griefs militaires, ayant été pendant de nombreuses années analyste principal des griefs puis directeur – Griefs spéciaux (Renseignements et enquête) au bureau du directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes. Il a aussi occupé le poste de directeur général des opérations au Bureau de l'ombudsman pour le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes.

VICE-PRÉSIDENT À TEMPS PLEIN

James Price

M. Price met à contribution la vaste expérience qu'il a acquise comme officier des Forces canadiennes dans tous les domaines liés au droit militaire, notamment le système de justice militaire, le droit international et le droit opérationnel. Après avoir servi comme assistant du juge-avocat général en Europe, il a été nommé juge militaire et a ainsi présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au Code criminel du Canada.

VICE-PRÉSIDENT À TEMPS PARTIEL

Denis Brazeau

M. Brazeau est retraité des Forces canadiennes après trente ans de service, dont de nombreuses affectations à l'étranger et une en tant que chef d'état-major du Secteur du Québec de la Force terrestre. Il a été fait officier de l'Ordre du mérite militaire par la gouverneure générale en 2004.

Forts de leurs expériences professionnelles variées et de leurs vastes connaissances, les employés du Comité travaillent ensemble pour remplir le mandat du CFGB et pour concrétiser sa vision.

MEMBRE À TEMPS PARTIEL

Michael Auger

Officier d'artillerie à la retraite, M. Auger a été chef du Projet de révision de la structure des groupes professionnels militaires et a servi comme chef de cabinet du sous-ministre adjoint (ressources humaines – militaires). Il assume actuellement le rôle de mentor pour les officiers subalternes qui fréquentent le Collège d'état-major des Forces terrestres canadiennes.

MEMBRE À TEMPS PARTIEL

Carina Anne De Pellegrin

Mme De Pellegrin est juriste, ancienne officier de génie aéronautique des Forces canadiennes et diplômée du Collège militaire royal du Canada. Elle a aussi fourni des conseils sur le règlement de plaintes en matière de droits de la personne devant les commissions canadienne et ontarienne des droits de la personne.

MEMBRE À TEMPS PARTIEL

Frederick Blair

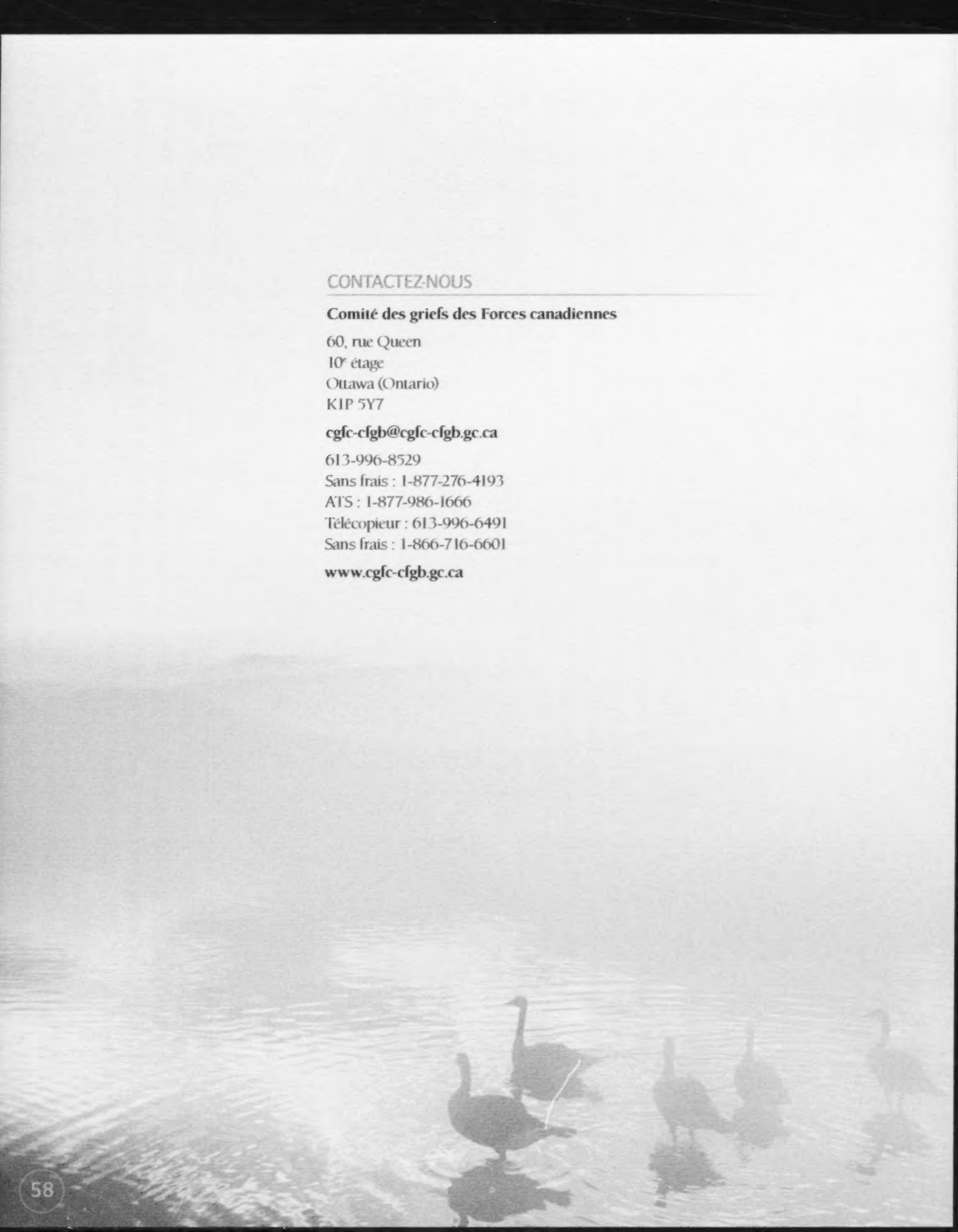
Avocat militaire principal à la retraite, M. Blair a été admis au barreau de l'Ontario en 1970. Il a plus tard occupé différents postes au sein du bureau du juge-avocat général et a été affecté en Europe en tant que conseiller juridique principal.

CONTACTEZ-NOUS

Comité des griefs des Forces canadiennes

60, rue Queen
10e étage
Ottawa (Ontario)
K1P 5Y7

cgfc-cfgb@cgfc-cfgb.gc.ca

613-996-8529
Sans frais : 1-877-276-4193
ATS : 1-877-986-1666
Télécopieur : 613-996-6491
Sans frais : 1-866-716-6601

www.cgfc-cfgb.gc.ca